

**Collectieve arbeidsovereenkomst**  
**voor**  
**InBev Nederland N.V.**

**Looptijd: 1 januari 2017 t/m 31 december 2018**

## INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1.	Definities	1
Hoofdstuk 2.	Duur der overeenkomst en werkingsfeer	2
Artikel 1.	Duur der overeenkomst	
Artikel 2.	Werkingsfeer	
Hoofdstuk 3.	Algemene verplichtingen	2
Artikel 1.	Algemene verplichtingen van partijen	
Artikel 2.	Algemene verplichtingen van de werknemer	
Hoofdstuk 4.	De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan	3
Artikel 1.	De arbeidsovereenkomst	
Artikel 2.	Einde van de arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk 5.	Functiegroepen en salarisschalen	5
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Leeftijdsschaal	
Artikel 3.	Aanvangssalaris	
Artikel 4.	Leerperiode	
Artikel 5.	Periodieken	
Artikel 6.	Afbouwregelingen	
Artikel 7.	Waarneming	
Artikel 8.	Indeling in een hogere functiegroep	
Artikel 9.	Minder validen	
Artikel 10.	Deeltijdarbeid	
Artikel 11.	Uitbetaling	
Artikel 12.	Competentie-evaluatie voor Orba medewerkers	
Hoofdstuk 6.	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 1.	Dienstrooster	
Artikel 2.	Dagdienst	
Artikel 3.	Arbeid in dagdienst	
Artikel 4.	Ploegendienst	
Artikel 5.	Arbeidsduur	
Hoofdstuk 7.	Ploegentoeslagen	9
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Ploegentoeslagen	
Hoofdstuk 8.	Afbouwregeling ploegentoeslag	10
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Afbouwregeling	
Hoofdstuk 9.	Arbeid op feestdagen	11
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Arbeid op feestdagen door ploegendienstwerknemers	
Artikel 3.	Betaling van arbeid op feestdagen door ploegendienstwerknemers	
Hoofdstuk 10.	Overwerk	12
Artikel 1.	Definitie	
Artikel 2.	Betaling	
Artikel 3.	Betaalde verzuimuren	
Artikel 4.	Extra opkomst	
Hoofdstuk 11.	Consignatie	13
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Opkomsttijd	
Artikel 3.	Betaling	
Artikel 4.	Slaapuren	



Hoofdstuk 12.	Vakantie, Wet arbeid en zorg en de levensloopregeling	15
Artikel 1.	Vakantie	
Artikel 2.	Vakantietoeslag	
Artikel 3.	Wet arbeid en zorg	
Artikel 4.	Levensloopspaaraldo	
Hoofdstuk 13.	Kort verzuim	18
Artikel 1.	Kort verzuim	
Artikel 2.	Bezoek aan arts	
Artikel 3.	Echtgeno(o)t(e)	
Hoofdstuk 14.	Inkomen bij ander verzuim	19
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Schorsing	
Hoofdstuk 15.	Partiële leerplicht	19
Artikel 1.	Algemeen	
Hoofdstuk 16.	Arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 1.	Arbeidsongeschiktheid	
Hoofdstuk 17.	Sociaal Beleid	22
Artikel 1.	Formulering sociaal beleid	
Artikel 2.	Werkgelegenheid	
Artikel 3.	Fusie en reorganisatie	
Artikel 4.	Veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn	
Artikel 5.	Participatiewet	
Hoofdstuk 18.	Financiële voorzieningen	25
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Eindejaarsuitkering	
Artikel 3.	Pensioenregeling	
Artikel 4.	Tegemoetkoming in kosten woon - werkverkeer	
Artikel 5.	Uitkering bij overlijden	
Artikel 6.	Arbiedsvoorwaarden uitzendkrachten	
Hoofdstuk 18a.	InBev-keuzemodel arbeidsvoorwaarden (IKA)	28
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Begripsbepalingen	
Artikel 3.	Deelname	
Artikel 4.	Doorwerking fiscale regelgeving	
Artikel 5.	Bronnen	
Artikel 6.	Doelen	
Artikel 7.	Nadere bepalingen voor ruilkeuzes	
Artikel 8.	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering ruilen tegen een doel in geld	
Artikel 9.	Vakantie-uren ruilen tegen een doel in geld	
Artikel 10.	Keuzemomenten	
Artikel 11.	Procedure	
Artikel 12.	Gevolgen einde arbeidsovereenkomst, ziekte of buitengewoon verlof	
Hoofdstuk 19.	Ouderenbeleid	31
Artikel 1.	Algemeen	
Artikel 2.	Deeltijd voor oudere werknemers	
Hoofdstuk 20.	Slotbepalingen	32
Artikel 1.	Scholingsfonds	
Artikel 2.	Tussentijdse wijzigingen	
Artikel 3.	WGA Premie	
Artikel 4.	Werkgeversbijdrage vakvereniging	
Artikel 5.	Reparatie 3 <sup>de</sup> WW jaar	
Artikel 6.	Opleidingsmogelijkheden	
Artikel 7.	Individuele Bonus ORBA	
Artikel 8.	Loopbaanscan	

9

## **Bijlagen**

Bijlage I	Functiewaardering volgens de methode ORBA	35
Bijlage II	Salaristabellen	36
	Jeugdloontabel	37
Bijlage III	4 maal 9 uur dagdienstrooster (uitsluitend logistiek personeel)	38
Bijlage IV	Behorend bij hoofdstuk 5, Functiegroepen en salarisschalen	39
Bijlage V	ADV-regeling	40
Bijlage VI	Tekst Wet arbeid en zorg*	43
Bijlage VII	Bedrijvenwerk	44
Bijlage VIII	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	46
Bijlage IX	Variabele beloning voor Sales en Supply Dommelen	47
Bijlage X	Procotol vakantieplanning Dommelen	51
Bijlage XI	Pensioenregeling	53
Bijlage XII	Functiewaardering Packaging via inzetbaarheidsmatrix	55
Bijlage XIII	Overige afspraken	56

*\*Niet in de doorlopende tekst van deze CAO opgenomen, hiervoor wordt verwezen naar de actuele wetgeving.*





## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR INBEV NEDERLAND N.V.

tussen:

- A. de naamloze vennootschap InBev Nederland N.V., gevestigd te Breda,  
de naamloze vennootschap AB InBev Netherlands Holding II N.V., gevestigd te Breda  
de besloten vennootschap Interbrew International B.V., gevestigd te Breda  
de besloten vennootschap AB InBev Western European Holding B.V. gevestigd te Breda

verder te noemen "de werkgever", enerzijds

en

- B. FNV, gevestigd te Amsterdam,

verder te noemen "de vakvereniging(en)", anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten:

---

### Hoofdstuk 1. Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. Werknemer:                      | elke man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst als omschreven in hoofdstuk 4 in dienst is van de werkgever. Niet als werknemer in de zin van deze CAO worden beschouwd de stagiair en de vakantiewerker. |
| 2. Ondernemingsraad:               | een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.  |
| 3. Maandsalaris:                   | het bruto salaris dat is vastgesteld aan de hand van bijlage II en voorzover deze bijlage niet van toepassing is, het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde bruto maandsalaris.                             |
| 4. Uursalaris:                     | 0,58% van het maandsalaris.  |
| 5. Maandinkomen:                   | het maandsalaris vermeerderd met eventuele (afbouw) ploegentoeslag.  |
| 6. Maand:                          | een kalendermaand.   |
| 7. Week:                           | een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de dienst op zondagavond of maandagochtend.  |
| 8. Functievolvervolwassenleeftijd: | de leeftijd waarop de in de desbetreffende leeftijdsschaal vermelde maximum leeftijd wordt overschreden.   |
| 9. Dienstrooster:                  | een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken.   |
| 10. Werkgeversvereniging:          | de AWWN te Den Haag.   |

## **Hoofdstuk 2. Duur der overeenkomst en werkingsfeer**

### **Artikel 1. Duur der overeenkomst**

Deze CAO en de daarbij behorende bijlagen treden, tenzij anders vermeld, in werking op 1 januari 2017 en gelden tot en met 31 december 2018, op welke datum zij aflopen zonder dat opzegging 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 is vervangen of totdat na redelijk overleg één der partijen aan de andere partij schriftelijk heeft medegedeeld, dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt.

### **Artikel 2. Werkingsfeer**

Deze CAO is van toepassing op alle werknemers, met dien verstande dat de bepalingen van de volgende hoofdstukken, met bijbehorende bijlagen, niet van toepassing zijn op de werknemers van wie de functie is ingedeeld in de met behulp van het Hay-functiewaarderingsstelsel gevormde functiegroepen:

- a. hoofdstuk 5, Functiegroepen en salarisschalen;
- b. hoofdstuk 9, Arbeid op zater-, zon- en feestdagen;
- c. hoofdstuk 10, Overwerk;
- d. hoofdstuk 11, Consignatie;
- e. hoofdstuk 18, artikel 2, Eindejaarsuitkering;
- f. bijlage IV, ADV-regeling.

In de individuele arbeidsovereenkomsten met deze werknemers dienen ten aanzien van deze onderwerpen nadere afspraken te worden gemaakt. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- ad a. Het Hay-functiewaarderingsstelsel zal van toepassing zijn en de salarisontwikkeling zal minimaal de structurele CAO salarisverhoging inhouden;
- ad e. Gedurende de looptijd van onderhavige CAO wordt de werknemers het niveau van de door partijen overeengekomen eindejaarsuitkering gegarandeerd;
- ad f. De werknemers hebben recht op de door partijen overeengekomen vermindering van de arbeidsduur met 152 ADV-uren, maar deze uren kunnen anders worden ingevuld.

## **Hoofdstuk 3. Algemene verplichtingen**

### **Artikel 1. Algemene verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich deze CAO na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, waardoor deze CAO gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te bevorderen op werknemers die lid zijn van de vakverenigingen.
3. De vakverenigingen zullen in het bedrijf van de werkgever geen stakingen toepassen of bevorderen.

### **Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle, ook andere dan de normale, hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook op buiten het dienstrooster vallende uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
4. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de voorschriften te laten keuren door een arts van een Arbodienst. De werknemer zal zich bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval houden aan de gegeven voorschriften.
5. Het is de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden regelmatig/structureel enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
6. De werknemer is in beginsel gehouden tot aanvaarding van een overplaatsing naar een andere vestiging van de werkgever of een detachering bij een andere onderneming, waarmee de werkgever op enigerlei wijze is gelieerd, indien een dergelijke overplaatsing of detachering naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Het dient te gaan om overplaatsing of detachering in een functie die qua inhoud en salaris, in vergelijking met de bij de werkgever geldende functie-classificatie systemen en salarissystemen, binnen dezelfde functiegroep ligt als de oude functie dan wel één functiegroep hoger of lager. Dit artikel heeft in beginsel slechts betrekking op overplaatsing of detachering binnen Nederland.  
Indien omstandigheden in de persoonlijke sfeer van de werknemer overplaatsing of detachering bezwaarlijk maken, zal de werkgever daar rekening mee houden. Voor kosten, welke voor de werknemer onvermijdelijk uit overplaatsing of detachering voortvloeien en waarin bestaande regelingen niet voorzien, zal de werkgever na overleg met de werknemer voorzieningen naar billijkheid treffen. In ieder geval zal onderdeel van de te treffen voorzieningen zijn een (extra) vergoeding van reiskosten wegens dagelijks reizen tussen huis en werk. De bij de werkgever alsdan geldende regeling tegemoetkoming reiskosten woon/werk wordt toegepast met dien verstande dat ingeval van een enkele reisafstand boven 25 kilometer nog gedurende 5 jaar na over-/herplaatsing ook die afstand boven de 25 kilometer zal worden vergoed.  
De overplaatsing of detachering, alsmede de daarop betrekking hebbende voorwaarden en voorzieningen zullen schriftelijk worden overeengekomen.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten, de relaties van de werkgever en de daarmee gesloten overeenkomsten. Deze verplichting geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

## **Hoofdstuk 4. De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan**

### **Artikel 1. De arbeidsovereenkomst**

#### Het aangaan en de inhoud van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan. In de arbeidsovereenkomst worden ten minste vastgelegd:
  - a. de toepasselijkheid van deze CAO;
  - b. de datum van indiensttreding;
  - c. de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
  - d. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld, evenals de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld;
  - e. de arbeidsomvang;

4



- f. het dienstrooster en het bruto maandsalaris bij indiensttreding;
  - g. de toepasselijkheid van het bij de werkgever vigerende bedrijfsreglement;
  - h. de op de werknemer van toepassing zijnde bedrijfsregelingen.
2. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een werknemer op wie conform hoofdstuk 2, artikel 2 een aantal hoofdstukken van de CAO niet van toepassing zijn, dienen de afwijkende bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

#### Bijzondere bedingen

3. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd. De proeftijd bedraagt:
- a. geen proeftijd, indien de overeenkomst is aangegaan voor 6 maanden of korter;
  - b. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan twee jaren;
  - c. een maand, indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
  - d. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
  - e. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.
4. Indien de werkgever het noodzakelijk acht om een concurrentiebeding zoals bedoeld in artikel 7:653 BW met de werknemer overeen te komen, dan dient dit beding schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

#### Tussentijdse wijziging van de arbeidsovereenkomst

5. Tussentijdse wijzigingen van de arbeidsovereenkomst dienen schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd. De schriftelijke bevestiging wordt geacht deel uit te maken van de individuele arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 2. Einde van de arbeidsovereenkomst**

#### Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gebruikmaking van een proeftijdbeding

1. Binnen de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang of tegen het einde van de proeftijd opzeggen.

#### Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2. Bij de voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer geldt de aanzegtermijn. Een aanzegtermijn houdt in dat de werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Als de overeenkomst wordt voortgezet moet de werkgever aangeven onder welke voorwaarden. De werkgever moet dit uiterlijk 1 maand voor het einde van de overeenkomst schriftelijk meedelen aan de werknemer. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Terzake de opzegging en de opzegtermijn gelden dezelfde regels als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

4. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig. De opzegging dient tegen het einde van een kalendermaand plaats te vinden en een opzegtermijn dient in acht te worden genomen.
5. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:



- a. korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - b. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - c. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
6. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
7. De termijn bedoeld in het achtste lid kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden verlengd. De termijn van opzegging voor de werknemer mag echter niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

#### Buiten toepassing verklaring van opzegverboden

8. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing aangaande werknemers met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
9. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire dienst of vervangende dienst) is niet van toepassing aangaande werknemers met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.

#### Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op staande voet

10. Zowel de werkgever als de werknemer is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, onder gelijktijdige mededeling van die reden.

#### Einde van de arbeidsovereenkomst door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

11. Zonder dat daartoe opzegging is vereist, eindigt de arbeidsovereenkomst in ieder geval op de dag voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Indien de werknemer onder gebruikmaking van de bij werkgever geldende pensioenregeling eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd uittreedt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst, eveneens zonder dat daartoe opzegging vereist is, op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarin die uittekening plaatsvindt.

## **Hoofdstuk 5. Functiegroepen en salarisschalen**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. De functies van de werknemers worden met behulp van het ORBA functiewaarderingsstelsel ingedeeld in functiegroepen overeenkomstig bijlage I. Indien een functie in verband met de zwaarte daarvan niet in een van de ORBA functiegroepen ingedeeld kan worden, wordt de functie ingedeeld met behulp van een functiewaarderingsstelsel waaraan de Ondernemingsraad instemming heeft verleend; bij het aangaan van deze CAO is dat het Hay functiewaarderingsstelsel. Het is de werkgever toegestaan om commerciële functies op Orba 7 en Orba 8 niveau over te hevelen naar het Hay stelsel, mits daartoe overeenstemming wordt bereikt met de Ondernemingsraad en de betreffende functies ten minste evenveel Hay punten toebedeeld krijgen als de ondergrens van de laagste Hay functiegroep.
2. Bij elke functiegroep behoort een maandsalaris zoals vastgesteld aan de hand van onderstaande bepalingen en overeenkomstig de salaristabellen als vermeld in bijlage II.
3. De hoogte van het salaris wordt bepaald door:
  - a. de kundigheid en ervaring van de werknemer,
  - b. de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld,
  - c. de beoordeling van het functioneren van de werknemer en
  - d. de leeftijd van de werknemer (voor zover het een leerwegconstructie betreft).

### **Artikel 2. Leeftijdsschaal**

1. De leeftijdsschaal geldt voor de werknemer die werkzaam is volgens een zogenaamde leerwegconstructie (BOL en BBL). Het bij de leeftijd behorende salaris wordt toegekend op 1



januari respectievelijk 1 juli, afhankelijk van de leeftijd die de betrokken werknemer bereikt in het daarop volgende half jaar.

2. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievouwen leeftijd heeft bereikt, ontvangt een half jaar nadat het laatste salaris volgens de leeftijdsschaal werd vastgesteld het in de salaristabel genoemde aanvangssalaris behorend bij de functiegroep.

### Artikel 3. Aanvangssalaris

1. Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer, die over de kundigheden vereist voor de vervulling van zijn functie beschikt, vastgesteld op het aanvangssalaris.
2. Indien de werknemer reeds bruikbare ervaring heeft verworven kan een hoger salaris dan het aanvangssalaris worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.

### Artikel 4. Leerperiode

Een werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functiegroep nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt als vereist voor de vervulling van zijn functie, kan gedurende een leerperiode één functiegroep lager worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. De leerperiode duurt zes maanden. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste zes maanden worden verlengd.

Bij beëindiging van de leertijd en plaatsing in de (hogere) functiegroep wordt het salaris van de werknemer verhoogd met de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe functiegroep. Het minimum salaris moet minimaal het aanvangssalaris van de functiegroep zijn. Indien het einde van de leertijd en de daarmee samenhangende salarisverhoging na 1 juli van enig jaar valt, wordt de toekenning van een periodiek per 1 januari daarop volgend achterwege gelaten.

### Artikel 5. Periodieken

1. Een periodiek is een financiële eenheid uitgedrukt in percentage als in absoluut getal. Per salarisschaal is een periodiek vastgesteld, zie CAO (bijlage II).
2. Afhankelijk van de beoordeling van het functioneren van de werknemer door de werkgever is het volgende gestelde mogelijk, mits de werknemer voor 1 juli van het te beoordelen jaar in de functie is aangesteld:

Niveau	Functioneren	Ervaringsjaar + actieplan
1	"ver van de verwachting"	Geen periodiek + opstellen herstelplan met 6 maanden herstelmogelijkheid anders andere, passende functie bekijken.
2	"(nog) niet voldoet aan de verwachting"	Geen periodiek + opstellen herstelplan met 12 maanden herstelmogelijkheid.
3	"voldoet aan de verwachting"	1 jaar
4	"boven de verwachting"	1,5 ervaringsjaar

3. De werknemer, die het maximum salaris bij niveau 3 (voldoet aan verwachting) behorend bij zijn of haar functiegroep heeft bereikt, kan doorgroeien naar het maximum salaris bij niveau 4 (boven verwachting), mits hij of zij de score van niveau 4 behaalt. De wijze van doorgroei is als volgt:  
- Aan de werknemer die boven verwachting functioneert (niveau 4), kan een *halve periodiek extra* worden toegekend, voor zover de werknemer het maximum salaris behorend bij niveau 4 nog niet heeft bereikt.
4. Doorgroei is niet mogelijk als een werknemer niveau 3 heeft behaald en het bijbehorende maximale salaris van het niveau van deze functiegroep heeft bereikt.

4

5. Wanneer een werknemer een salaris ontvangt dat hoger is dan het bij zijn beoordeling behorende maximum van de geldende salarisschaal, ontvangt de werknemer de helft van de structurele CAO-loonsverhogingen, met dien verstande dat de korting van de verhoging niet meer bedraagt dan 1% per jaar en dat de afbouw plaatsvindt tot het maximum salaris behorend bij zijn beoordeling. Deze afbouw vindt niet plaats indien de werknemer 55 jaar of ouder is.
6. Voorts kan de werkgever éénmaal per jaar aan de werknemer, die een incidentele positieve prestatie heeft geleverd of zich het afgelopen jaar duidelijk op een positieve wijze heeft onderscheiden, een extra beloning toekennen. De hoogte van de extra beloning bedraagt maximaal 25 maal één periodiek van de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld. In bijlage IX zijn de uitzonderingen omschreven, zowel de doelgroep als de inhoud van de variabele beloning (Orba Sales en Orba Supply Dommelen)

#### **Artikel 6. Afbouwregelingen**

1. Wanneer een werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek een functie in een lagere functiegroep gaat vervullen, wordt zijn salaris verminderd met de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en nieuwe functiegroep.
2. Wanneer een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden een functie in een lagere functiegroep gaat vervullen, of wanneer zijn functie wegens een herwaardering in een lagere functiegroep is ingedeeld of wordt ingedeeld, wordt de helft van de structurele CAO-loonsverhogingen op zijn salaris toegepast, totdat het bij zijn beoordeling behorende maximum is bereikt van de lagere salarisschaal. Het voorgaande met dien verstande dat de korting van de verhoging per jaar niet meer zal bedragen dan 1% van het salaris van de werknemer. Deze afbouw vindt niet plaats indien de werknemer ten tijde van de indeling in een lagere functiegroep 55 jaar of ouder is. Voor de werknemer die ten tijde van de indeling in een lagere functiegroep 50 jaar of ouder maar nog geen 55 jaar is, wordt de afbouwregeling toegepast 1 jaar na indeling in de lagere functiegroep.

#### **Artikel 7. Waarneming**

Indien een werknemer op verzoek van de werkgever gedurende ten minste een gehele dag of dienst een hogere functie waarneemt, waaronder wordt verstaan dat hij volledig wordt belast met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij per dag of dienst een toeslag. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn salaris, indien de functie die hij waarneemt één functiegroep hoger is ingedeeld en een toeslag van 0,5%, indien deze functie meer dan één functiegroep hoger is ingedeeld.

De toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer in wiens functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

#### **Artikel 8. Indeling in een hogere functiegroep**

Wanneer een werknemer, anders dan bij wijze van waarneming, een functie gaat vervullen welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt zijn salaris verhoogd met de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe functiegroep. In de regel wordt een leerperiode aangehouden.

#### **Artikel 9. Deeltijdarbeid**

Indien voor een werknemer op grond van de individuele arbeidsovereenkomst een arbeidsduur geldt, die korter is dan de normale arbeidsduur, wordt het salaris voor deze werknemer naar evenredigheid verminderd.



#### **Artikel 10. Uitbetaling**

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de vierentwintigste dag van de maand betaalbaar gesteld, met dien verstande dat de werkgever gemachtigd is de betaling één maand op te schorten.

#### **Artikel 11. Competentie-evaluatie voor Orba-werknemers**

De competentie-evaluatie voor Orba-werknemers is een instrument gericht op de ontwikkeling van werknemers en kent geen koppeling met "beloning".

### **Hoofdstuk 6. Dienstrooster en arbeidsduur**

#### **Artikel 1. Dienstrooster**

1. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever een mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op de week waarin de overplaatsing wordt gemeld, tenzij in de melding een latere ingangsdatum wordt genoemd.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de hierna te noemen dienstroosters.

#### **Artikel 2. Dagdienst**

1. Een dagdienstrooster omvat een periode van 1 week en geeft een normale arbeidsduur aan van 40 uur per week. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 6.00 en 18.00 uur.
2. De werkgever is bevoegd om in afwijking van het eerste lid de werknemer die een logistieke functie vervult, zoals bijvoorbeeld (kelderbier)chauffeurs en magazijnpersoneel in distributiecentra, te plaatsen in een 4 maal 9 uur dagdienstrooster. In Bijlage III is de invulling van dit rooster vastgelegd.

#### **Artikel 3. Arbeid in dagdienst op bijzondere tijd**

1. Onder bijzondere tijd wordt verstaan de tijd gelegen tussen 18.00 uur en 6.00 uur in de periode van maandag 0.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur.
2. Indien de werknemer op bijzondere tijd arbeid moet verrichten, welke arbeid niet in ploegendienst wordt verricht noch uit overwerk bestaat, ontvangt hij voor ieder aldus gewerkt uur een toeslag van 0,29% op het maandsalaris.
3. De betaling voor arbeid op andere dan de in lid 1 genoemde tijdstippen is geregeld in hoofdstuk 10.

#### **Artikel 4. Ploegendienst**

1. Een 2-ploegendienstrooster omvat een periode van 2 aaneengesloten weken en geeft een normale arbeidsduur aan van gemiddeld 40 uur per week. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wekelijks van dienst wisselen en beurtelings in ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.
2. Een 3-ploegendienstrooster omvat een periode van 3 aaneengesloten weken en geeft een normale arbeidsduur aan van gemiddeld 40 uur per week. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.



3. Een 5-ploegendienstrooster omvat een periode van 5 aaneengesloten weken en geeft een normale arbeidsduur aan van gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis berekend, met daarnaast 7 (of het equivalent aantal uren, zijnde 56 uur) door de werkgever nader in te vullen opkomstdagen c.q. -diensten. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
4. De werknemers van 55 jaar of ouder is niet verplicht tot ploegendienst. Deze werknemer kan de ploegendienst verlaten zodra voor hem een functie in dagdienst beschikbaar is. Na het einde van de ploegendienst wordt de ploegentoeslag doorbetaald overeenkomstig de afbouwregeling van de ploegentoeslag.

#### **Artikel 5. Arbeidsduur**

1. De werkgever zal de mogelijkheid bieden tot het werken in deeltijd voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Er is een minimale arbeidsduur van 50% van de reguliere arbeidsduur van toepassing. Afwijzing van een verzoek tot werken in deeltijd zal naar de werknemer schriftelijk met gronden worden onderbouwd.
2. In het kader van de verkorting van de arbeidsduur (ADV) wordt aan de werknemers op jaarbasis 152 roostervrije uren toegekend. Terzake de uitgangspunten en de toepassing van ADV wordt verwezen naar bijlage V.

### **Hoofdstuk 7. Ploegentoeslagen**

#### **Artikel 1. Algemeen**

Een werknemer, die tengevolge van een werktijdwijziging beneden de arbeidsduur blijft die voor hem in die week volgens zijn dienstrooster geldt, behoudt het salaris over de minder gewerkte uren indien de werktijdwijziging in opdracht van de werkgever plaatsvond.

#### **Artikel 2. Ploegentoeslagen**

1. De werknemer die arbeid in 2-ploegendienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren in de periode van maandagochtend 6.00 uur tot vrijdagavond 24.00 uur een toeslag op het maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst 15% van het maandsalaris.
2. Indien een werknemer in 2-ploegendienst minder dan 2 cyclussen heeft gewerkt wordt deze arbeid aangemerkt als arbeid op bijzondere tijd en beloond overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 10, artikel 5.
3. De werknemer die arbeid in 3-ploegendienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren een toeslag op het maandsalaris van 24,5%.
4. De werknemer die arbeid in 5-ploegendienst verricht, ontvangt voor deze arbeid een toeslag op het maandsalaris van 31% per maand.
5. Voor ploegendienstwerknemers geldt dat de toeslagen voor het werken op zaterdag, zondag en tijdens de uren gelegen tussen 18.00 en 6.00 uur zijn uitgedrukt in gemiddelde percentages per ploegendienst, voor zover genoemde tijdstippen in het dienstrooster zijn begrepen.
6. In geval van arbeid op feestdagen is hoofdstuk 9 van toepassing.
7. In geval van overwerk is hoofdstuk 10 van toepassing.

## Hoofdstuk 8. Afbouwregeling ploegentoeslag

### Artikel 1. Algemeen

Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt onderbroken of beëindigd zal aan de werknemer, naar gelang van de duur van zijn onafgebroken werkzaamheid in ploegendienst en van zijn leeftijd, bij overplaatsing naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst nog gedurende onderstaande perioden het verschil in ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk worden doorbetaald.

### Artikel 2. Afbouwregeling

1. Wanneer de werknemer:
  - a. 3 tot 6 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:  
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus;
  - b. 6 maanden tot 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:  
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus, plus 4 weken;
  - c. 3 tot 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:  
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 4 weken en daarna vervolgens:
    - 8 weken 80%,
    - 8 weken 60%,
    - 4 weken 40%,
    - 4 weken 20%van het verschil in ploegentoeslag.
  - d. 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, doch de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt:  
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus, plus 4 weken en daarna vervolgens:
    - 17 weken 80%,
    - 17 weken 60%,
    - 13 weken 40%,
    - 13 weken 20%van het verschil in ploegentoeslag.
  - e. 10 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest en 55 jaar of ouder is, of 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest en 60 jaar of ouder is:  
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus, plus 4 weken en daarna - vervolgens:
    - 52 weken 85%
    - tot de AOW gerechtigde leeftijd 75%van het verschil in ploegentoeslag.
2. De cyclus wordt geacht te zijn begonnen in de week van overplaatsing.



## Hoofdstuk 9. Arbeid op feestdagen

### Artikel 1. Algemeen

1. Als feestdagen worden beschouwd:
  - a. nieuwjaarsdag;
  - b. eerste en tweede paasdag;
  - c. hemelvaartsdag;
  - d. eerste en tweede pinksterdag;
  - e. eerste en tweede kerstdag;
  - f. koningsdag;
  - g. nationale bevrijdingsdag in het jaar waarvan het jaartal eindigt op een veelvoud van 5; voor zover deze dagen niet op zondag vallen.
2. Als regel zal geen arbeid worden verricht op feestdagen, tenzij het arbeid in ploegendienst of overwerk betreft. In geval van overwerk is hoofdstuk 10 van toepassing. De werknemer die op een feestdag vrijaf heeft gekregen behoudt het inkomen dat hij op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

### Artikel 2. Arbeid op feestdagen door ploegendienstwerknemers

1. In de regel wordt door ploegendienstwerknemers op feestdagen arbeid verricht, tenzij:
  - a. de werknemer is uitgeroosterd dus volgens dienstrooster zijn vrije dag geheel of gedeeltelijk op een feestdag valt;
  - b. de werknemer verlof neemt met inachtneming van de bepalingen daaromtrent uit het bedrijfsreglement; voor een doordeweekse feestdag hoeft geen verlof ingeleverd te worden;
  - c. de werkgever verlof geeft aan ingeroosterde ploegendienstwerknemers op een doordeweekse feestdag (geen arbeid mogelijk op die dag/dienst);
  - d. indien de werknemer een flexibel ploegendienstrooster heeft, wordt de roostervrije dag niet op een feestdag gepland.
2. De werkgever zal vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad over de noodzaak tot werken in 2- of 3-ploegendienst op een feestdag, vallend op een zondag, met uitzondering van de 3-ploegendienst die op een zondagavond aanvangt. De beslissing hieromtrent zal 14 dagen van tevoren worden kenbaar gemaakt mits er zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen.

### Artikel 3. Betaling van arbeid op feestdagen door ploegendienstwerknemers

De werknemer, die op een feestdag, een avond voorafgaand aan een feestdag of in de nacht volgend op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt voor ieder gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van;

- a. 0,58% voor arbeid op een op zaterdag of zondag vallende feestdag;
- b. 1,16% voor arbeid op een doordeweekse feestdag;
- c. 0,58% voor arbeid tussen 0.00 en 6.00 uur in de nacht volgend op een feestdag;
- d. 0,58% voor arbeid tussen 22.00 en 0.00 uur op de avond voorafgaand aan een feestdag.

Het toeslagpercentage kan op verzoek van werknemer ook omgezet worden in vervangende vrije tijd.

4

## Hoofdstuk 10. Overwerk

### Artikel 1. Definitie

1. Onder overuren wordt verstaan de uren per dag, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dag c.q. dienst, zoals deze in het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster is geregeld. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht, tenzij deze voor de werkgever aannemelijk maakt dat omstandigheden in zijn persoonlijke sfeer (zoals bezwaren van lichamelijke aard en huiselijke omstandigheden) overwerk voor hem bezwaarlijk maken. Voorzover de belangen van het bedrijf zich daartegen niet verzetten, is de werknemer van 55 jaar en ouder niet verplicht tot overwerk.
2. Niet als overuren worden beschouwd:
  - a. de uren gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens ingrijpende bedrijfsstagnaties verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
  - b. de uren gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde of te verzuimen uren, anders dan tengevolge van vakantie, arbeidsduurverkorting, kort verzuim, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en arbeidsongeschiktheid;
  - c. incidentele, zijnde onregelmatige, overschrijdingen van het dienstrooster, aansluitend aan het dienstrooster, van een half uur of minder.
3. De werknemer wiens functie inhoudt dat hij regelmatig werkzaam is buiten kantoor of bedrijf en/of op tijdstippen buiten de normale werktijd gelegen, heeft geen aanspraak op betaling van overuren.
4. De werknemer dient, na tijdig overleg omtrent de tijd waarop dit geschiedt, voor de gemaakte overuren vervangende vrije tijd op te nemen vóór het einde van de vierde week, volgende op die waarin de overuren zijn gemaakt, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt. Overschrijdingen gemaakt in de maanden juni tot en met augustus mogen worden gecompenseerd tot 1 november daaropvolgend.
5. Voor de werknemer, die op grond van de individuele arbeidsovereenkomst korter dan de normale arbeidsduur werkzaam is, worden die uren als overuren beschouwd, die de normale arbeidsduur van 40 uur per week te boven gaan. Ten aanzien van de uren boven de overeengekomen arbeidsduur op weekbasis, die de normale arbeidsduur van 40 uur niet te boven gaan, de zogenaamde meeruren, geldt dat zij worden meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De werknemer ontvangt voor ieder gewerkt meeruur het uursalaris inclusief een meerurentoeslag toegekend van 15% (o.a. als compensatie voor de opbouw van vakantiedagen). De meeruren worden niet gecompenseerd in tijd.

### Artikel 2. Betaling

1. De werknemer ontvangt voor ieder gewerkt overuur het uursalaris, dit voor zover de opname van vervangende vrije tijd niet mogelijk blijkt, alsmede een toeslag op het maandsalaris van:
  - a. 0,29% voor een overuur gemaakt tussen maandag 6.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
  - b. 0,58% voor een overuur gemaakt tussen zaterdag 18.00 en 24.00 uur;
  - c. 0,58% voor een overuur gemaakt op zondag;
  - d. 0,58% voor een overuur gemaakt op een feestdag,
  - e. 0,58% voor een overuur gemaakt tussen 0.00 en 6.00 uur in de nacht volgend op een zon- of feestdag;
  - f. 0,58% voor een overuur gemaakt tussen 22.00 en 0.00 op de avond voorafgaand aan een feestdag.
2. Indien voor een overuur waarover aanspraak op betaling bestaat vervangende vrije tijd wordt opgenomen wordt daarover niet het uursalaris betaald, doch alleen het hierboven vermelde van

toepassing zijnde toeslagpercentage. Het toeslagpercentage kan op verzoek van werknemer ook omgezet worden in vervangende vrije tijd.

### **Artikel 3. Betaalde verzuimuren**

1. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft recht op doorbetaald verzuim voor de tijd waarmee deze 4 overuren wordt overschreden.
2. De in lid 1 bedoelde verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de eerstvolgende dienst volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt niet als de eerstvolgende dienst van de werknemer later dan 12 uren na het beëindigen van het overwerk aanvangt.

### **Artikel 4. Extra opkomst**

Indien in opdracht van de werkgever een extra gang naar het bedrijf moet worden gemaakt, ontvangt de werknemer per extra opkomst een vergoeding van 0,58% van het maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer voor alle gemaakte woon/werkkilometers een door de werkgever vastgestelde reiskostenvergoeding, op basis van "zakelijke dienstreizen gemaakt met privé-vervoer".

## **Hoofdstuk 11. Consignatie**

### **Artikel 1. Algemeen**

Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer in opdracht van de werkgever op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de werkgever.

### **Artikel 2. Opkomsttijd**

Van de werknemer die geconsigneerd is, zoals het bepaalde in dit artikel, wordt verwacht dat hij binnen 60 minuten na de oproep ter plaatse is, waarbij op individuele basis rekening wordt gehouden met de reguliere reistijd van het huisadres naar de brouwerijlocatie. Dit gestelde is uitsluitend van toepassing voor werknemers werkzaam in de brouwerijen in Dommelen en Arcen. Dit geldt niet voor oproepen waarvoor geen fysieke aanwezigheid op de brouwerij vereist is.

### **Artikel 3. Betaling**

1. a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per 24 uur aaneengesloten consignatie de volgende percentages van het maandsalaris:
  - maandag t/m vrijdag: 0,9%;
  - zaterdag: 1,75%;
  - zondag: 2,25%;
  - feestdag: 2%.De uren die de werknemer volgens dienstrooster werkzaam is waarop hij tevens geconsigneerd is worden bij de vaststelling en berekening van de consignatievergoeding meegenomen.
- b. De volgende percentages van het maandsalaris worden uitgekeerd ingeval van consignatie gedurende:



- de aangesloten periode van een weekeinde (aanvangend op vrijdag na werktijd en eindigend op maandag voor de werktijd): 4,9%;
  - de aangesloten periode van een weekeinde (aanvangend op vrijdag na werktijd en eindigend op maandag voor de werktijd, waarin een feestdag op zaterdag voorkomt: 5,15%;
  - de aangesloten periode van een week buiten het weekeinde: 3,6%;
  - de aangesloten periode van een week buiten het weekeinde maar waarin een feestdag voorkomt: 4,7%;
  - de aangesloten periode van een week (met inbegrip van een weekeinde): 8,5%.
- c. Indien de werknemer wordt opgeroepen en werk verricht ontvangt hij naast de vergoeding voor consignatie, de gebruikelijke overwerkvergoeding, per extra gang naar het bedrijf een vergoeding van 0,58% van het maandsalaris en een door de werkgever vastgestelde reiskostenvergoeding op basis van "zakelijke dienstreizen gemaakt met prive-vervoer".
3. Ingeval de werknemer minder dan een etmaal is geconsigneerd wordt er een evenwichtige vergoeding toegekend.
4. Ingeval de werknemer op structurele basis geconsigneerd wordt (ingeroosterd patroon met een minimum-frequentie van 1 uit 7), dan wordt de daarmee gepaard gaande consignatievergoeding meegenomen in de grondslag ten behoeve van de pensioen-opbouw (zgn. pensioengevend salaris), te rekenen vanaf 1 januari 2013.

#### **Artikel 4. Slaapuren**

1. Voor de werknemer in dagdienst die in de nacht is geconsigneerd en die daadwerkelijk tussen 0.00 uur en 6.00 uur wordt opgeroepen, geldt de volgende regeling ter zake van compenserende rust c.q. slaapuren.
2. Als de geconsigneerde werknemer tussen 0.00 uur en 06.00 uur voor arbeid wordt opgeroepen, hoeft de werknemer niet eerder dan acht uur na het einde van de laatste oproep zijn normale dienst aan te vangen. De eindtijd van die normale dienst zal niet verschuiven.
3. Voor zover de in lid 2 bedoelde acht uren vallen binnen de tijd die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken, wordt het loon gedurende deze slaapuren doorbetaald.
4. Indien de werknemer de dag volgende op de nacht waarin gewerkt is geen dagdienst heeft, dient de werknemer in afwijking van het tweede en derde lid voor de gewerkte uren, die gemaakt zijn tussen 00.00 uur en 06.00 uur, deze uren op te nemen vóór het einde van de week, volgende op die waarin de gewerkte uren zijn gemaakt, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt. Voorbeeld A: oproep tijdens consignatiedienst in het weekend waarbij op zondagnacht tussen 00.00 en 03.00 uur EN tussen 05.00 en 06.00 uur met opkomst naar de brouwerij is gewerkt. Dan wordt vergoed: 1) 2 maal een loopuur, 2) 4 uur à 200% of 4 uur tijd voor tijd met 4 uur 100% toeslag, 3) 4 betaalde slaapuren op te nemen in de volgende week, 4) consignatietoelage voor de zondag. Voorbeeld B: oproep tijdens de zaterdagmorgen van 05.00 uur tot 06.00 uur met opkomst naar de brouwerij: 1) 1 maal een loopuur, 2) 1 uur à 150% of 1 tijd voor tijd en 1 uur 50% toeslag, 3) 1 betaald slaapuur op te nemen in de volgende week, 4) consignatietoelage voor de zaterdag.
5. Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

9



## Hoofdstuk 12 – Vakantie, Wet arbeid en zorg en de levensloopregeling

### Artikel 1. Vakantie

#### Het vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

#### Duur van de vakantie

2. De werknemer heeft per volledig gewerkt vakantiejaar recht op 200 uren vakantie met behoud van het maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Het aantal vakantie-uren wordt voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, verhoogd. Vanaf 1 januari 2015 wordt het aantal vakantieuren als volgt verhoogd:
  - a. Bij een leeftijd van 45 tot 50 jaar met 8 uren
  - b. Bij een leeftijd van 50 tot 55 jaar met 32 uren
  - c. Bij een leeftijd van 55 tot 60 jaar met 56 uren
  - d. Bij een leeftijd van 60 jaar tot einde dienstverband door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd met 64 uren.

Eenmaal toegekende rechten volgens de afspraken uit de cao 2013 blijven behouden.

- A. bij een leeftijd van 40 tot 45 jaar met 8 uren;
- B. bij een leeftijd van 45 tot 50 jaar met 16 uren;
- C. bij een leeftijd van 50 tot 55 jaar met 24 uren;
- D. bij een leeftijd van 55 tot 60 jaar met 48 uren;
- E. bij een leeftijd van 60 tot 65 jaar met 56 uren.

Voorbeeld: De medewerker die in 2014 45 jaar oud is, ontvangt op basis van de cao afspraken uit 2013 16 verlofuren extra. In 2015 behoudt deze medewerker die 16 extra verlofuren. Een medewerker die in de loop van 2015 45 jaar wordt behoudt de 8 extra verlofuren, er vindt geen verhoging naar 16 uur plaats.

3. Het aantal vakantieuren van de medewerker die in een 2, 3 of 5 ploegendienst werkt en die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, wordt verhoogd. Vanaf 1 januari 2015 wordt het aantal vakantieuren als volgt verhoogd:
  - a. Bij een leeftijd van 50 tot 55 jaar met 8 uren
  - b. Bij een leeftijd van 55 tot einde dienstverband door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd met 16 uren.
4. Een werknemer die in de loop van een vakantiejaar in of uit dienst treedt, heeft in dat jaar aanspraak op vakantie naar tijdsevenredigheid met het aantal gewerkte dagen. Dit geldt ook voor de werknemer die op grond van de individuele arbeidsovereenkomst korter werkt dan de normale arbeidsduur, alsmede voor de partieel leerplichtige werknemer en de werknemer die onbetaald ouderschapsverlof geniet. Bij de berekening van de aanspraak op vakantie zal het saldo naar hele uren worden afgerond.

#### Collectieve vakantiedagen

5. De werkgever stelt voor 1 januari van elk kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad vast welke dagen als collectieve vakantiedagen zullen gelden (maximaal twee).

#### Aaneengesloten vakantie

6. De werknemer die jonger is dan 18 jaar heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken en werknemers van 18 jaar en ouder van twee weken. Laatstgenoemde categorie werknemers heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

7. De werknemer dient tijdig in overleg met de werkgever te treden over de tijdstippen waarop hij zijn vakantie in aaneengesloten weken wil opnemen. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie vast en houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de voor 1 januari te kennen gegeven wensen. Bij aanvragen tot opname van aaneengesloten vakantie in de maanden juni, juli en augustus wordt voorrang verleend aan werknemers, die gezinnen met schoolgaande kinderen hebben, of door andere oorzaken absoluut gehouden zijn aan het genieten van vakantie in deze periode.

#### Vakantie-uren

8. De overige vakantie-uren kunnen als snipperuren worden opgenomen. De snipperuren worden voorzover de belangen van het bedrijf zich daartegen niet verzetten, door de werkgever vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek tot opname van snipperuren dient ten minste drie werkdagen van tevoren te worden ingediend.
9. Het aantal wettelijke vakantie-uren is vier keer de arbeidsduur. Dus bij een fulltime arbeidsweek van 40 uur zijn dat 160 vakantie-uren. De overige op grond van de cao toegekende uren zijn bovenwettelijke vakantie-uren. De vervalt termijn voor de wettelijke vakantie-uren is 6 maanden na het jaar van toekenning. Alle bovenwettelijke vakantie-uren verjaren automatisch na 5 jaar. Het vakantie-urensaldo opgebouwd voor 1 januari 2013 heeft een vervaldatum van 1 januari 2018. De wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren vervallen automatisch na de vervalt termijn.

#### Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

10. Voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden nadere afspraken gemaakt over de vakantie-uren die de werknemer nog toekomen, met dien verstande dat de werkgever kan bedingen dat de werknemer in de periode voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst de hem nog toekomende vakantie-uren opneemt.

#### Protocol vakantieplanning Dommelen

11. Er is tussen partijen een protocol-tekst overeengekomen inzake de wijze van omgaan met verlofaanvragen in de brouwerij Dommelen tijdens de vakantieperiode (zomerperiode). Hiervoor wordt verwezen naar het protocol in bijlage X.

## **Artikel 2. Vakantietoeslag**

1. Aan de werknemer, die op 1 januari in dienst is, wordt over het lopende kalenderjaar een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van twaalfmaal het maandsalaris dat hij op 1 april verdient, verhoogd met de in de aan 1 april voorafgaande 12 maanden verdiende ploegentoeslag, 50% van de in de aan 1 april voorafgaande 12 maanden verdiende consignatietoeslag en voor zover het een werknemer met een deeltijd dienstverband betreft, de in de aan 1 april voorafgaande 12 maanden verdiende vergoeding voor de meeruren.  
De minimumvakantietoeslag is gelijk aan het aanvangssalaris van de functiegroep ORBA 3. Indien voor de werknemer een leeftijdsschaal van toepassing is wordt de minimumvakantietoeslag naar evenredigheid verminderd. Voorts wordt de minimumvakantietoeslag naar evenredigheid verminderd indien een werknemer op grond van de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst korter werkt dan de normale arbeidsduur. Dit geldt eveneens voor een partiel leerplichtige werknemer en een werknemer die onbetaald ouderschapsverlof geniet.
2. Voor de werknemer die na 1 januari in dienst is getreden wordt de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag verminderd met eentwaalfde gedeelte voor elke maand gedurende welke hij in het betrokken kalenderjaar niet in dienst was, waarbij een deel van een maand diensttijd, groter dan 15 dagen tot een maand wordt gerekend, indien het dienstverband ten minste een volle maand heeft geduurd.
3. Voor de werknemer die na 1 april in dienst is getreden wordt de vakantietoeslag waarop hij volgens de leden 1 en 2 recht heeft berekend naar het maandinkomen dat een werknemer met een vergelijkbaar functie- en salarisniveau op 1 april verdiende.



4. De vakantietoelage zal worden uitbetaald in de maand mei, gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand april. Werknemers, die tussen 1 april en 31 december in dienst treden, ontvangen de vakantietoelage gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand december.
5. Eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op de vakantietoelage in mindering gebracht.
6. Aan een werknemer wordt bij het einde van de dienstbetrekking voor elke maand diensttijd waarover hij nog geen vakantietoelage heeft genoten eentwaalfde gedeelte van de in lid 1 genoemde vakantietoelage uitgekeerd. Teveel betaalde vakantietoelage wordt met de laatste salarisbetaling verrekend.

### **Artikel 3. Wet arbeid en zorg**

#### Algemeen

1. De Wet arbeid en zorg (Wazo) zoals die thans luidt of in de toekomst komt te luiden is van toepassing. Deze wet regelt de volgende verlofvormen:
  - a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - b. adoptieverlof;
  - c. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
  - d. kraamverlof;
  - e. kortdurend zorgverlof;
  - f. langdurend zorgverlof;
  - g. ouderschapsverlof.
2. In bijlage VI is de tekst van de Wazo opgenomen.

#### Inkomen tijdens adoptieverlof

3. Gedurende het adoptieverlof wordt aan de werknemer het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoelage en eindejaarsuitkering uitbetaald. Eén en ander onder aftrek van de aan de werknemer toekomende wettelijke uitkering. Deze wettelijke uitkering wordt uiterlijk twee weken voordat het adoptieverlof ingaat via de werkgever aangevraagd door de werknemer bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

### **Artikel 4. Levensloopspaaraldo**

#### Inkomensvoorziening tijdens wettelijke verlofvormen

1. Met het levensloopspaaraldo kunnen werknemers wettelijk onbetaald verlofvormen, zoals die uit de Wet arbeid en zorg, financieren. Terzake de aanvraag van de wettelijke verlofvormen en de beslissing daarop gelden de betreffende wettelijke condities. Dit geldt ook voor de duur, omvang en invulling van het verlof, alsmede eventuele andere wettelijke voorschriften die gesteld zijn.

#### Inkomensvoorziening tijdens een 'sabbatical leave'

2. Onder de hierna te melden voorwaarden is het mogelijk om het levensloopspaaraldo in te zetten als inkomensvoorziening tijdens een 'sabbatical leave':
  - a. De arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever dient ten minste twee jaar geduurd te hebben.
  - b. De sabbatical leave duurt ten minste twee en maximaal zes maanden.
  - c. Het verzoek om een sabbatical leave wordt ten minste zes maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang en de duur van de sabbatical leave.
  - d. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om een sabbatical leave in, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Ingeval van weigering van het verzoek, treden de werkgever en de werknemer in overleg om de werknemer in staat te stellen om binnen een jaar na de door de werknemer beoogde ingangsdatum een sabbatical leave op te nemen.

- e. Indien de werknemer tijdens de sabbatical leave ziek wordt, dan wordt opname van het levensloopspaarsaldo eerst opgeschort nadat de ziekteperiode 14 dagen heeft geduurd. Indien de opschorting langer dan één maand duurt, vervalt de sabbatical leave. De werkgever en de werknemer maken in een voorkomend geval nieuwe afspraken omtrent een sabbatical leave op een later tijdstip; de 6-maandentermijn uit 5.b. geldt niet.
- f. Een sabbatical leave kan eenmaal per 5 kalenderjaren genoten worden.

## **Hoofdstuk 13. Kort verzuim**

### **Artikel 1. Kort verzuim**

Naast de genoemde feest- en vakantiedagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer vrij gegeven met behoud van het inkomen, dat de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven gedurende de tijd van zijn afwezigheid:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer en bij registratie van het partnerschap bij de burgerlijke stand: de dag van de huwelijksvoltrekking dan wel de dag van registratie van het partnerschap en de werkdag daarvoor of daarna;
- c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van eigen kinderen of pleegkinderen: één dag;
- d. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: de dag waarop de huwelijksdatum valt;
- e. bij bevalling van de echtgenote: één dag;
- f. bij kraamverlof: twee dagen
- g. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
- h. bij overlijden van niet-inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders en van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons of schoondochters: zowel de dag van overlijden als die van de uitvaart;
- i. bij overlijden van grootouders: alleen de dag van de uitvaart;
- j. voor het bijwonen van reglementaire en statutaire vergaderingen van de bij de CAO betrokken vakverenigingen of de vakcentrales waarbij deze zijn aangesloten, alsmede voor vormings- en scholingscursussen van deze vakverenigingen en hun vakcentrales, mits de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever de afwezigheid van de betrokken werknemer toelaten: de tijd daarvoor nodig.

Indien een hiervoor genoemde gebeurtenis zich voordoet op een dag waarop niet behoeft te worden gewerkt, wordt geen vrij gegeven op een andere dag.

### **Artikel 2. Bezoek aan arts**

De werknemer dient een bezoek aan een arts, tandarts of een andere geneeskundige in principe zo te regelen dat het buiten zijn dienstrooster valt. Als dit niet mogelijk is dient hij het bezoek bij voorkeur aan het begin of aan het einde van het dienstrooster te laten plaatsvinden.

### **Artikel 3. Echtgeno(o)t(e)**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt mede als echtgeno(o)t(e) aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon met wie, blijkens registratie bij de burgerlijke stand ofwel een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst, duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

## **Hoofdstuk 14. Inkomen bij ander verzuim**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. Behalve in gevallen van kennelijke overmacht en met uitzondering van de in deze CAO en artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek genoemde gevallen is geen inkomen verschuldigd over de tijd gedurende welke een werknemer afwezig is. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is niet van kracht in geval van schorsing en in geval van een (verlengde) verkorte werkweek.
2. Onder inkomen wordt verstaan het maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

### **Artikel 2. Schorsing**

Schorsing van de werknemer door de werkgever is mogelijk in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement.

## **Hoofdstuk 15. Partiële leerplicht**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. Voor een partieel leerplichtige werknemer wordt de normale arbeidsduur verminderd met de tijd waarop deze werknemer aan de wettelijke leerplicht is onderworpen.
2. Over de tijd gedurende welke een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling bezoekt ontvangt hij geen inkomen, zijnde maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. Het aantal aan de partieel leerplichtige werknemer toekomende vakantiedagen wordt ten opzichte van de normale arbeidsduur naar evenredigheid verminderd.
4. Op de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling dient te bezoeken of van die instelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, kan deze werknemer niet worden verplicht voor de werkgever werkzaam te zijn.
5. Indien de werknemer gedurende de tijd waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken vrijwillig arbeid verricht, ontvangt hij daarvoor het normale voor hem geldende inkomen zonder overwerktoeslag. Pas als op de dag waarop vrijwillig arbeid wordt verricht de normale arbeidsduur wordt overschreden, wordt hoofdstuk 10 van toepassing. Het verrichten van arbeid als hier bedoeld brengt geen wijziging in het overeenkomstig lid 3 van dit artikel vastgestelde aantal vakantiedagen.



## Hoofdstuk 16. Arbeidsongeschiktheid

### Doorbetaling van loon gedurende de eerste 104 weken van ziekte, zwangerschap of bevalling

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft hij gedurende de eerste 104 weken recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon (artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek).
2. De werkgever zal gedurende het tijdvak van 104 weken een aanvulling betalen op de wettelijk verplichte loonbetaling tot een bepaald percentage van het bruto inkomen, dat de werknemer op grond van het dienstrooster zou hebben verworven indien hij niet verhinderd was geweest om de bedongen arbeid te verrichten. Onder bruto inkomen volgens dienstrooster (hierna in dit hoofdstuk: "bruto maandinkomen") wordt verstaan het maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen.
3. De in lid 2 bedoelde aanvulling vindt:
  - a. gedurende de eerste 26 weken plaats tot 100%,
  - b. gedurende de weken 27 tot en met 52 tot 90%,
  - c. gedurende de weken 53 tot en met 78 tot 85% en
  - d. gedurende de weken 79 tot en met 104 tot 80% van het bruto maandinkomen.
4. Indien de werknemer in de weken 27 tot en met 104 werkzaamheden voor de werkgever verricht, wordt in afwijking van het bepaalde in lid 3 de wettelijk verplichte loonbetaling aangevuld tot de volgende maandelijkse inkomensniveaus:
  - a. gedurende de weken 27 tot en met 52 tot de maandelijkse loonwaarde plus 90% van het bruto maandinkomen minus die loonwaarde,
  - b. gedurende de weken 53 tot en met 78 tot de maandelijkse loonwaarde plus 85% van het bruto maandinkomen minus die loonwaarde, en
  - c. gedurende de weken 79 tot en met 104 tot de maandelijkse loonwaarde plus 80% van het bruto maandinkomen minus die loonwaarde.Onder maandelijkse loonwaarde in de zin van deze bepaling wordt verstaan de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat iemand nog kan verrichten.

*Een voorbeeld ter toelichting. Een fulltime medewerker met een vast maandsalaris van Eur. 3.000,- bruto wordt arbeidsongeschikt. Gedurende de eerste 104 weken van zijn ziekte ziet zijn maandelijkse inkomen er op grond van lid 4 als volgt uit:*

• Week 1 t/m 26:	(100% * 3.000 =)	3.000,-
• Week 27 t/m 52:	( 90% * 3.000 =)	2.700,-
• Week 53 t/m 78:	( 85% * 3.000 =)	2.550,-
• Week 79 t/m 104:	( 80% * 3.000 =)	2.400,-

*Indien deze werknemer in het kader van zijn reïntegratie voor week 27 op loonwaardige basis werk hervat voor 60 uur op maandbasis, bedraagt zijn maandelijkse loonwaarde in de zin van lid 5 (60 \* 0,58% \* 3.000 =) Eur. 1.044,- bruto en ziet zijn maandelijkse inkomen er op grond van lid 5 als volgt uit:*

• Week 1 t/m 26:	(100% * 3.000 =)	3.000,-
• Week 27 t/m 52:	(1.044 + 90% * (3.000 - 1.044) =)	2.804,40
• Week 53 t/m 78:	(1.044 + 85% * (3.000 - 1.044) =)	2.706,60
• Week 79 t/m 104:	(1.044 + 80% * (3.000 - 1.044) =)	2.608,80

*In dit rekenvoorbeeld bedraagt in week 27 t/m 52 het inkomensniveau van de werknemer 93,5% van zijn bruto maandinkomen, in de weken 53 t/m 78 90,2% en in de weken 79 t/m 104 87%.*

### Samenloop loon doorbetaling en een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling

5. De vrouwelijke werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling heeft slechts recht op bovenstaande voorzieningen, indien en voorzover deze het niveau van de wettelijke uitkering te boven gaan.

### Geen recht op bovenwettelijke aanvullingen

6. Geen recht op bovenwettelijke aanvulling zoals bedoeld in de leden 3 en 4 bestaat indien de verhindering om de bedongen arbeid te verrichten is ontstaan als gevolg van arbeid voor derden.
7. Het recht op de bovenwettelijke aanvullingen zoals bedoeld in de leden 3 en 4 vervalt indien het recht op de wettelijke loonbetaling vervalt.

Second opinion

8. Indien de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de passendheid van aangeboden werkzaamheden en de werknemer een "second opinion" heeft gevraagd aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), zal tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waarop de werknemer conform lid 1 recht heeft, worden doorbetaald.

Pensioenopbouw

9. Gedurende het tijdvak van 104 weken zoals bedoeld in lid 1 zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van 100% van het bruto maandinkomen.

Vergoeding ingeval van reïntegratie bij derde binnen 104 weken

10. De werknemer die in het tijdvak van 104 weken onder beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever succesvol wordt gereïntegreerd in een passende functie bij een derde, heeft recht op een bruto vergoeding ineens ter grootte van het verschil in bruto maandinkomen dat hij tot de 104<sup>de</sup> week krachtens zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden en het bruto maandinkomen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst bij die derde.

Het loon ingeval van reïntegratie bij de werkgever na 104 weken

11. De werknemer die na de 104<sup>de</sup> week voor de werkgever werkzaamheden verricht dan wel gaat verrichten, ontvangt een bruto inkomen dat hoort bij de betreffende functie en de arbeidsomvang.
12. De werknemer die na de 104<sup>de</sup> week conform de WIA-criteria een loonverlies heeft van minder dan 35% zal indien hij tegen loonwaarde werkzaamheden verricht, een aanvulling op het conform lid 12 bepaalde inkomen ontvangen. Deze aanvulling bedraagt:
  - a. in het derde ziektejaar:  $A * 80\% * \text{loonverliespercentage}$ ,
  - b. in het vierde ziektejaar:  $A * 65\% * \text{loonverliespercentage}$ ,
  - c. in het vijfde ziektejaar:  $A * 50\% * \text{loonverliespercentage}$ ,
  - d. in het zesde ziektejaar:  $A * 35\% * \text{loonverliespercentage}$ ,
  - e. in het zevende ziektejaar:  $A * 20\% * \text{loonverliespercentage}$ ,
 maal het bruto maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid.  
 Factor A is gelijk aan het nieuwe bruto maaninkomen gedeeld door het bruto maandinkomen van de werknemer van voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, doch zal nooit meer dan één (1) bedragen. Het totaal aan bruto maandinkomen (het nieuwe inkomen vermeerderd met de aanvulling) zal nooit meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer van voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

*Een voorbeeld ter toelichting. Een fulltime medewerker met een vast maandsalaris van Eur. 3.000,- bruto is 104 weken arbeidsongeschikt. Het loonverlies wordt bepaald op 20%. De betreffende medewerker benut zijn restverdiencapaciteit (Eur. 2.400,- bruto) volledig. Zijn inkomenspositie ziet er gedurende het derde t/m zevende ziektejaar als volgt uit:*

• 3 <sup>de</sup> ziektejaar:	$(2.400 + 0,8 * 80\% * 20\% * 3.000 =)$	2.784,-
• 4 <sup>de</sup> ziektejaar:	$(2.400 + 0,8 * 65\% * 20\% * 3.000 =)$	2.712,-
• 5 <sup>de</sup> ziektejaar:	$(2.400 + 0,8 * 50\% * 20\% * 3.000 =)$	2.640,-
• 6 <sup>de</sup> ziektejaar:	$(2.400 + 0,8 * 35\% * 20\% * 3.000 =)$	2.568,-
• 7 <sup>de</sup> ziektejaar:	$(2.400 + 0,8 * 20\% * 20\% * 3.000 =)$	2.496,-

13. De aanvullingen zoals bedoeld in lid 13 worden betrokken bij de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en andere vaste toeslagen.



14. De werknemer die na de 104<sup>de</sup> week conform de WIA-criteria een loonverlies heeft van ten minste 35% maar minder dan 80%, ontvangt in het derde tot en met zevende ziektejaar een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het bruto maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid.
15. De werknemer die na de 104de week conform de WIA-criteria volledig (een loonverlies van 80% of meer) en derhalve een uitkering op grond van de WGA of IVA ontvangt, heeft met terugwerkende kracht over het tijdvak van 104 weken zoals bedoeld in lid 1 aanspraak op aanvulling van de wettelijk verplichte loonbetaling tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer op grond van het dienstrooster zou hebben verworven indien hij niet verhinderd was geweest om de bedongen arbeid te verrichten. De werkgever is over deze nabetaling geen wettelijke verhoging en/of rente verschuldigd. De nabetaling vindt plaats bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Op de nabetaling wordt de transitievergoeding die de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst ontvangt, tot ten hoogste de bedrag van de nabetaling in mindering gebracht.

#### Loonsanctie

16. Indien het UWV na de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van de aanvraag van de werknemer om een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de werkgever een loonsanctie oplegt, in die zin dat het UWV een tijdvak vaststelt, gedurende welke de werknemer jegens de werkgever recht op loon heeft op grond van artikel 7:629 BW, dan zal de werkgever gedurende dat tijdvak het loon aanvullen conform de in de leden 3 en 4 opgenomen bepalingen die gelden voor de weken 79 tot en met 104.

#### Verplichte deelname aan WIA-excedent- en WGA-hiaatverzekering

17. De werknemer is verplicht deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering. Onder WGA-hiaat wordt in dit verband verstaan: de inkomensterugval door de overgang van de loongerelateerde uitkering naar de vervolgutkering krachtens de WGA. Tevens is werknemer wiens loon gelegen is boven de loongrens van de WIA verplicht deel te nemen aan een verzekering met excedentdekking bij gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid, dus zowel bij de WGA als de IVA. De verzekeringspremie van de excedent- en hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer.

#### Aanvullende afspraken ingeval van gewijzigde regelgeving

18. De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal de werkgever de bepalingen in de CAO over arbeidsongeschiktheid moeten aanpassen. De werkgever zal dan in overleg treden met de vakorganisaties en partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend is, aanvullende afspraken te maken.

## **Hoofdstuk 17. Sociaal beleid**

### **Artikel 1. Formulering sociaal beleid**

1. De werkgever zal de in de verschillende onderdelen van het sociaal beleid gehanteerde uitgangspunten, normen en regels schriftelijk formuleren.
2. Deze uitgangspunten, normen en regels zullen met de ondernemingsraad worden besproken en ter kennisgeving aan de vakverenigingen worden gezonden.
3. De beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, loopbaanontwikkeling en promotie, beoordeling, werkoverleg en ontslag.

4. Eénmaal per jaar zal aan de werknemer een sociaal jaarverslag, waarin de hoofdpunten van het sociale beleid aan de orde worden gesteld, worden verstrekt.

## **Artikel 2. Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal streven naar handhaving van de arbeidsverhouding met de werknemers. Het beleid zal er mede op gericht zijn aan de werknemers zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, waarbij de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de continuïteit van de onderneming voorop blijft staan.
2. Werkgever neemt een inspanningsverplichting op zich om binnen de looptijd van de CAO 3 Wajong-ers te werk te stellen (reguliere plaatsing dan wel werkervaringsplaats).
3. De werkgever zal het gebruik maken van uitzendbureaus beperken tot seizoenarbeid, de vervanging van zieken en het niet tijdig kunnen voorzien in vacatures. Omtrent de mate waarin in deze gevallen van uitzendbureaus gebruik wordt gemaakt zal de ondernemingsraad periodiek worden ingelicht. Indien om andere redenen inschakeling van uitzendbureaus nodig mocht blijken zal hierover met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd.

Tevens is overeengekomen dat de reguliere dan wel de basisbezetting binnen productielocaties Dommelen en Arcen wordt ingevuld met werknemers op een InBev-contract (uitzondering onvoorzien afwezigheid). Uitsluitend de seizoensgebonden fluctuaties in de productie- en logistieke bezetting (beslaat circa 9 maanden (jan-sept)) worden ingevuld met uitzendkrachten.

Bij projectmatige (tijdelijke) werkzaamheden zal gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten met een uitzend- of detacheringsovereenkomst.

4. Bij de vervulling van arbeidsplaatsen zal gelegenheid tot intern solliciteren worden gegeven alvorens externe werving plaatsvindt.

## **Artikel 3. Fusie en reorganisatie**

1. De werkgever zal, alvorens een keuze te doen en een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming overleg plegen met de ondernemingsraad. De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg in de ondernemingsraad.
2. Indien de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zal hij bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hiernavolgende, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de vakverenigingen kan van deze termijn worden afgeweken. Tot het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.



4. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en werkgeversvereniging, alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor eventueel de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.  
De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen.
5. Mededelingen van de werkgever over fusie en over afspraken met de vakverenigingen met betrekking tot de voorwaarden waarop reorganisatie en sluiting van een bedrijf of bedrijfs onderdeel tot stand zullen komen, zullen op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.
6. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen en de werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen. In verband hiermee zal, indien de vakverenigingen zulks verzoeken, tevens het inzicht van het desbetreffende UWV Werkbedrijf worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.  
Ingeval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in het overleg tussen de werkgever, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van het desbetreffende UWV Werkbedrijf te vragen.
7. Ten aanzien van dit sociaal plan verdienen de volgende onderwerpen aandacht:
  - a. ingeval plaatsing mogelijk is binnen de onderneming van de werkgever of een in de aanhef van deze overeenkomst genoemde andere werkgever, onder andere:
    - her-, om- en bijscholing;
    - verhuizing;
    - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering;
    - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen;
    - studiekostenregelingen;
    - salarisafbouwregelingen;
  - b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is, onder andere:
    - verzuim voor sollicitatie;
    - reiskosten voor sollicitatie;
    - bemiddeling bij andere werkgevers;
    - verhuizing;
    - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering;
    - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen;
    - studiekostenregelingen;
    - concurrentiebeding;
  - c. financiële aanvullingsregelingen op de wettelijke uitkeringen c.q. op het nieuwe inkomen voor de werknemers die niet aansluitend op het dienstverband elders vervangende c.q. in beloning gelijkwaardige arbeid kunnen vinden. Duur en hoogte van deze regelingen zullen worden afgestemd op leeftijd en diensttijd van de betrokken werknemers.
8. De onder artikel 7 genoemde financiële regelingen komen ten laste van de werkgever voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
9. Partijen gaan ervan uit dat de vakverenigingen en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.
10. Een tussen vakverenigingen en werkgever overeengekomen Sociaal Plan c.q. een Sociaal Raamwerk gaat vóór op hetgeen in de CAO is overeengekomen.



#### **Artikel 4. Veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn**

1. Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als met het milieu van haar omgeving (extern milieu).
2. In het kader hiervan zal de werkgever waar nodig maatregelen nemen, welke vereist zijn voor veiligheid, gezondheid en hygiëne in zijn onderneming. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.  
Aanbevolen wordt de werknemers van 40 jaar en ouder periodiek medisch te laten onderzoeken.
3. Deze regelingen zullen in ieder geval bevatten:
  - a. voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in de onderneming bevindt;
  - b. de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waar op deze melding dient te geschieden;
  - c. hoe moet worden gehandeld wanneer een werknemer meent dat voor hem persoonlijk een onveilige situatie dreigt.
4. De werkgever zal krachtens de bovenstaande regelingen de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen in gebruik geven.
5. Iedereen in de onderneming zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen en de regelingen en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen.  
De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen, de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken en de veiligheidsvoorschriften waarvan hij kennis kan nemen na te leven.
6. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten indien naar het oordeel van de in overleg met de ondernemingsraad in te stellen veiligheidscommissie niet aan bovengenoemde regelingen is voldaan.
7. Terzake het interne milieu zal door de werkgever jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport worden opgesteld en zal hieraan in het ARBO-jaarverslag aandacht worden besteed.
8. De werkgever informeert en bespreekt met de ARBO-commissie zaken betreffende het interne en externe milieu.
8. Terzake het externe milieu draagt de werkgever zorg voor een strikte naleving van milieuwetten en -verordeningen.

#### **Artikel 5 Participatiewet**

Werkgever verplicht zich de inspanningsverplichtingen zoals deze afspraken voor werkgevers zijn opgenomen in het sociaal akkoord 2013 met betrekking tot de participatiewet uit te voeren.

### **Hoofdstuk 18. Financiële voorzieningen**

#### **Artikel 1. Algemeen**

1. Op de werknemer zijn van toepassing de navolgende bij de werkgever van kracht zijnde regelingen:
  - a. eindejaarsuitkering;
  - b. pensioenregeling;
  - c. uitkering bij overlijden;
  - d. overige regelingen.

2. Wijzigingen van de regelingen die beogen verandering te brengen in de omvang van de uitkeringen en/of de bijdragen van de werknemer zullen niet eerder plaatsvinden dan na overleg met de vakverenigingen.

## **Artikel 2. Eindejaarsuitkering**

1. Aan de werknemer, die op 1 januari in dienst is, wordt in de maand december, gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand november, over het lopende kalenderjaar een eindejaarsuitkering uitgekeerd ter grootte van 8% van twaalfmaal het maandsalaris dat hij op 1 november verdient, vermeerderd met de in de aan 1 november voorafgaande 12 maanden verdiende ploegentoeslag, 50% van de in de aan 1 november voorafgaande 12 maanden verdiende consignatietoeslag en, voor zover het een werknemer met een deeltijd dienstverband betreft, de in de aan 1 november voorafgaande 12 maanden verdiende vergoeding voor de meeruren.  
De minimum eindejaarsuitkering is gelijk aan het aanvangssalaris van de functiegroep ORBA 3. Indien voor de werknemer een leeftijdsschaal van toepassing is wordt het minimum naar evenredigheid verminderd. Voorts wordt het minimum naar evenredigheid verminderd indien een werknemer op grond van de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst korter werkt dan de normale arbeidsduur. Dit geldt eveneens voor een partieel leerplichtige werknemer en een werknemer die onbetaald ouderschapsverlof geniet.
2. Voor de werknemer, die na 1 januari in dienst is getreden en/of vóór 31 december uit dienst treedt, wordt de in lid 1 bedoelde eindejaarsuitkering verminderd met eentwaalfde gedeelte voor elke maand gedurende welke hij in het betrokken kalenderjaar niet in dienst was, waarbij een deel van een maand diensttijd, groter dan 15 dagen tot een maand wordt gerekend.
3. Op de eindejaarsuitkering kan geen aanspraak worden gemaakt indien het dienstverband minder dan 2 volle maanden heeft geduurd.

## **Artikel 3. Pensioenregeling**

1. Werkgever kent een pensioenregeling volgens het beschikbare-premiesysteem. Deze pensioenregeling (DC) geldt vanaf 1 januari 2018. De rechten en plichten, die voor werknemer voortvloeien uit deze pensioenregelingen, zijn vastgelegd in een apart pensioenreglement. De afspraken aangaande de pensioenregeling zijn verder uitgewerkt in bijlage XI en zijn onlosmakelijk onderdeel van deze cao.
2. De werknemer neemt verplicht deel aan de pensioenregeling van de werkgever, indien en voor zover de werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement.
3. De deelnemersbijdrage voor de pensioenregeling is 4,6% van het pensioengevend salaris.
4. Ten tijde van het afsluiten van deze cao geldt voor een deel van de werknemers een verplichte deelname aan de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Drankenindustrie (BPDF). Partijen zijn overeengekomen dat de pensioenregeling zoals genoemd onder lid 1 van dit artikel in principe voor alle werknemers geldt. Partijen zullen daarom BPDF om vrijstelling van de verplichte deelname vragen. In het geval dat deze vrijstelling onverhoopt niet kan worden verkregen zal Werkgever voor deze werknemers voorzien in een aanvullende beschikbare-premiepensioenregeling die de verplichte pensioenregeling bij BPDF zo goed mogelijk aanvult tot het niveau van de pensioenregeling als bedoeld onder lid 1 van dit artikel.





#### Artikel 4. Tegemoetkoming in de kosten woon – werkverkeer

1. Hoogte van de tegemoetkoming:

- a. Aan de werknemer die op tenminste 4 dagen per week naar dezelfde plaats van tewerkstelling pleegt te reizen wordt een tegemoetkoming in de kosten van het vervoer toegekend volgens onderstaande tabel.

<i>Bij een enkele reisafstand van meer dan:</i>	<i>Doch niet meer dan:</i>	<i>Tegemoetkoming per maand in Euro:</i>
0 km	10 km	-
10 km	15 km	57,00
15 km	20 km	79,00
20 km	25 km	112,00
25 km	-	125,00

- b. Voor de werknemer die op drie dagen, twee dagen of een dag per week naar dezelfde plaats van tewerkstelling pleegt te reizen, geldt het bedrag gelijk aan respectievelijk driekwart, de helft en een kwart van het bedrag, bepaald volgens a.
2. Voor het bepalen van de afstand woonadres-standplaats hanteert de werkgever een routeplanner met de in te voeren zoekopties: "Postcode" en "Type route: snelste". De keuze van de routeplanner wordt jaarlijks vastgesteld.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid, die langer dan één kalendermaand voortduurt, zal de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer worden stopgezet tot het moment, waarop de werkzaamheden worden hervat.
4. Overgangs en aanvullende bepalingen:
- a. De werknemers die op basis van de tot 1 april 2003 geldende reiskostenregeling woon-werkverkeer recht hadden op een tegemoetkoming voor kilometers onder de 10, behouden deze tegemoetkoming. Het bedrag zal worden bevroren.
- b. De bijzondere tegemoetkoming in geval van ploegendienst, overwerk of werk op bijzondere tijd komt te vervallen.
- c. Reiskosten die de werknemer maakt in verband met studie/opleidingen in opdracht van de werkgever, worden vergoed als zakelijke reiskosten.

#### Artikel 5. Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van de werknemer zal de werkgever, aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 7:674 BW, een uitkering toekennen, ten bedrage van drie keer het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, dat de werknemer op het tijdstip van overlijden verdiende. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

#### Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Tussen partijen is overeengekomen dat de uitzendkracht op eenzelfde wijze ingeschaald zal worden in de beloningsschalen als een (vaste) werknemer en deze zal bij indeling in een vaste ploeg eenzelfde beloning ontvangen voor overwerk, ploegendiensten en onregelmatige diensten. Verder heeft de uitzendkracht recht op loonstijgingen en periodieken die bij de inlener worden betaald. Tevens ontvangt de uitzendkracht compensatie voor de arbeidsduurverkorting.

## Hoofdstuk 18a. InBev-keuzemodel arbeidsvoorwaarden (IKA)

### Artikel 1. Algemeen

1. Dit hoofdstuk bevat het InBev-keuzemodel arbeidsvoorwaarden (IKA). De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk zijn arbeidsvoorwaarden op zijn individuele behoeften afstemmen door ze onderling te ruilen.
2. In het kader van het keuzemodel kunnen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeenkomen dat het brutoloon van de werknemer tijdelijk minder bedraagt dan de minimum CAO bedragen.
3. Afhankelijk van de gemaakte keuzes en de individuele situatie van de werknemer kan deelname aan het keuzemodel bijkomende gevolgen hebben voor de grondslag voor salarisgerelateerde uitkeringen en voor het brutoloon als grondslag voor voorzieningen op het gebied van de sociale zekerheid. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn ruilkeuze c.q. deze gevolgen komen voor zijn rekening. Voorzover fiscaal geoorloofd, hebben de in het kader van het keuzemodel gemaakte ruilkeuzes geen invloed op de hoogte van de pensioengrondslag,

### Artikel 2. Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. *keuzemodel*: het InBev-keuzemodel arbeidsvoorwaarden;
- b. *bronnen*: de arbeidsvoorwaarden die door de werknemer kunnen worden ingezet in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden, die hierna worden aangemerkt als doelen;
- c. *doelen*: de arbeidsvoorwaarden, waarvoor de bronnen kunnen worden ingeruild;
- d. *ruilkeuze*: het door de werknemer inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen de doelen;
- e. *boekjaar*: het kalenderjaar waarop de ruilkeuze van de werknemer betrekking heeft;
- f. *bovenwettelijke vakantie-uren*: de in de loop van een kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren die het wettelijke minimum van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week te boven gaan. Hierin meegerekend ook de eventueel toegekende leeftijdsuren.

### Artikel 3. Deelname

1. Deelname aan het keuzemodel staat open voor alle werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, vakantiewerkers en (student-)stagiairs.
2. Een nieuwe werknemer kan eerst na het verstrijken van de proeftijd een ruilkeuze maken. Een werknemer, die op of na 1 november van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt, kan een ruilkeuze maken vanaf 1 januari van het volgende kalenderjaar.
3. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt dat de omvang van het dienstverband geen invloed heeft op de maximale omvang van de in te zetten bronnen en doelen.

### Artikel 4. Doorwerking fiscale regelgeving

De belastingvrije vergoedingen in deze regeling en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen zijn gebaseerd op de actuele fiscale regelgeving. De vergoedingen kunnen slechts belastingvrij worden uitbetaald, indien en voor zover de fiscale regelgeving daartoe (op het moment van de ruilkeuze dan wel uitbetaling) de mogelijkheid biedt en de werknemer aan de daarbij gestelde voorwaarden voldoet. Ingeval van gewijzigde fiscale regelgeving, wordt derhalve deze gewijzigde regelgeving gevolgd. De werknemer is gehouden om desgevraagd op de door de werkgever aan te geven wijze aan te tonen dat hij aan de fiscale voorwaarden voldoet. Een eventuele naheffing op grond van het niet voldoen aan deze voorwaarden komt voor rekening van de werknemer.



## **Artikel 5. Bronnen**

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
  - a. vakantietoeslag;
  - b. eindejaarsuitkering;
  - c. bovenwettelijke vakantie-uren.
2. In het kader van het keuzemodel kan de werknemer zijn vakantietoeslag geheel of gedeeltelijk als ruilmiddel inzetten, met dien verstande dat de resterende som van salaris en vakantietoeslag over het vakantietoeslagjaar ten minste 108% van het minimumloon over die periode moet bedragen. Op de voet van artikel 16 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wijken de werkgever en de vakverenigingen ten behoeve van het keuzemodel af van de minimum vakantiebijslag zoals bepaald in artikel 15 van die wet.
3. Werknemers die in een boekjaar een vergoeding volgens de zogeheten 30%-regeling ontvangen, zijn in dat boekjaar uitgesloten van inzet van de volgende bronnen: bruto salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. (De 30%-regeling is een loonbelastingfaciliteit voor bepaalde werknemers die vanuit het buitenland zijn aangetrokken om in Nederland te komen werken of die zijn uitgezonden naar Nederland.)

## **Artikel 6. Doelen**

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in geld:
  - a. een belastingvrije vergoeding in het kader van het fietsplan;
  - b. een (aanvullende) belastingvrije vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer;
  - c. een belastingvrije vergoeding voor de kosten van contributie van een vakbond c.q. vakvereniging met volledige rechtsbevoegdheid die statutair bevoegd is CAO's aan de gaan;
  - d. aanschaf van extra verlofdagen voor 5-ploegendienstmedewerkers tot een maximum van 7 dagen en voor mensen met de leeftijd van 60 jaar of ouder tot een maximum van 5 extra verlofdagen. Stapeling van deze optie is niet is mogelijk.
  - e. een bruto uitbetaling (door verkoop van verlofdagen)
  - f. een belastingvrije vergoeding voor de kosten van contributie van een fitnessjaarabonnement tot een hoogte van maximaal 500,00 euro netto per jaar.
2. Belastingvrije vergoedingen worden (voor het eerst) uitbetaald bij de salarisbetaling in de eerstvolgende maand na de maand van honorering van het verzoek om een ruilkeuze, doch niet eerder dan nadat werknemer heeft voldaan aan het bepaalde in artikel 4 van dit hoofdstuk.
3. Het bepaalde in het tweede lid geldt niet voor de eenmalige belastingvrije vergoedingen in het kader van het fietsplan. In deze gevallen wordt de belastingvrije vergoeding uitbetaald in de maand waarin de ruil met de (hoofd)bron plaatsvindt.

## **Artikel 7. Nadere bepalingen voor ruilkeuzes**

1. De ruil van bepaalde bronnen tegen bepaalde doelen is alleen toegestaan indien de betreffende ruilkeuze in het keuzemodel is benoemd.
2. De ruilkeuze van de werknemer heeft betrekking op het lopende kalenderjaar, tenzij in het keuzemodel uitdrukkelijk is bepaald dat de ruilkeuze betrekking kan hebben op meerdere kalenderjaren.
3. Als de werknemer vakantie-uren ruilt voor (belastingvrije) vergoedingen, dan bedraagt de waarde van één uur vakantie 0,58% van het bruto maandsalaris van de werknemer op het moment van de uitbetaling van de vergoeding.

#### **Artikel 8. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering ruilen tegen een doel in geld**

De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering kunnen tegen de volgende doelen in geld worden geruild:

- a. een belastingvrije vergoeding in het kader van het fietsplan;
- b. een (aanvullende) belastingvrije vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer;
- c. een belastingvrije vergoeding voor de kosten van contributie van een vakbond;
- d. de aanschaf van extra verlofdagen (beschikbaar voor 5-ploegendienstmedewerkers en mensen met een leeftijd vanaf 10 jaar voor de persoonlijke AOW leeftijd)
- e. een belastingvrije vergoeding voor de kosten van contributie van een fitnessjaarabonnement tot een hoogte van maximaal 500,00 euro netto per jaar.

#### **Artikel 9. Vakantie-uren ruilen tegen een doel in geld**

De jaarlijkse bovenwettelijke vakantie-uren (dus ook de seniorendagen) kunnen tegen de volgende doelen in geld worden geruild:

- a. een belastingvrije vergoeding in het kader van het fietsplan;
- b. een (aanvullende) belastingvrije vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer;
- c. een bruto uitbetaling
- d. een belastingvrije vergoeding voor de kosten van contributie van een fitnessjaarabonnement tot een hoogte van maximaal 500,00 euro netto per jaar.

#### **Artikel 10. Keuzemomenten**

1. De inbreng van bovenwettelijke vakantie-uren moet worden gekozen voor de ingang van het kalenderjaar waarin het recht op deze vakantie-uren wordt opgebouwd.
2. De keuze voor de inbreng van vakantietoeslag moet jaarlijks voor 1 april door de werkgever zijn ontvangen.
3. De keuze voor de inbreng van de eindejaarsuitkering moet jaarlijks voor 15 november door de werkgever zijn ontvangen.

#### **Artikel 11. Procedure**

1. De werknemer maakt zijn ruilkeuze door het invullen en ondertekenen van het (bij zijn ruilkeuze passende) aanvraagformulier 'InBev-keuzemodel Arbeidsvoorwaarden', eventueel vergezeld van extra benodigde formulieren. Het aanvraagformulier dient te worden ingeleverd bij de afdeling People van de werkgever.
2. Een door de People Manager aan te wijzen functionaris van de afdeling People neemt namens de werkgever een beslissing op het ingediende verzoek en stelt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte. Een verzoek wordt gehonoreerd, tenzij het in strijd is met het keuzemodel, de CAO, fiscale regelgeving of andere regelgeving van overheidswege.
3. Het door de werknemer ondertekende aanvraagformulier en de schriftelijke beslissing van de werkgever vormen een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer.

#### **Artikel 12. Gevolgen einde arbeidsovereenkomst, ziekte of buitengewoon verlof**

1. Wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt in de loop van een kalenderjaar kunnen bronnen en doelen naar evenredigheid met de duur van het dienstverband worden ingezet. Zonodig zal een (netto) verrekening plaatsvinden bij de beëindiging van het dienstverband.
2. Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer tussentijds eindigt, is de werknemer tot het totaal van de nog niet ingehouden bedragen op bronnen in geld in verband met een reeds ontvangen belastingvrije vergoeding of een ander doel in geld, een compensatie verschuldigd aan de werkgever.

Voorzover mogelijk zal deze compensatie bij de laatste salarisbetaling in één termijn worden ingehouden op het netto salaris van de werknemer.

3. Indien de opbouw van vakantie-uren door buitengewoon verlof of ziekte tijdelijk wordt beëindigd, worden de reeds gehonoreerde keuzes, waarvoor vakantiedagen van het lopende kalenderjaar als bron waren ingezet, hetzij opgeschort, hetzij verrekend met het netto salaris, dit naar keuze van de werkgever. Verrekening geschiedt zo veel mogelijk binnen het lopende boekjaar, maar uiterlijk binnen één jaar na afloop van het ziekteverzuim.

## **Hoofdstuk 19. Ouderenbeleid**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. In het kader van een gericht ouderenbeleid zijn binnen InBev Nederland met de vakverenigen een aantal regelingen afgesproken die als doelstelling hebben het oudere werknemers mogelijk te maken minder te gaan werken, de dagelijkse en/of wekelijkse werkdruk te verkleinen en daardoor de kans te vergroten om gezond en werkend de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. De regelingen hebben betrekking op extra vakantiedagen voor oudere werknemers, uitzondering op de verplichting tot overwerk en de mogelijkheid om minder te gaan werken.
2. De regeling met betrekking tot extra vakantiedagen voor oudere werknemers is opgenomen in Hoofdstuk 12, artikel 1, lid 2.
3. De regeling met betrekking tot overwerk is opgenomen in Hoofdstuk 10, artikel 1.
4. De peildatum voor het bepalen van de persoonlijke AOW leeftijd is 1 januari van het lopende jaar. Deze datum is leidend voor de verschillende ouderenregelingen.

### **Artikel 2. Deeltijd voor oudere werknemers**

1. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder die werkzaam is op basis van een volledige werkweek bestaat de mogelijkheid om in overleg met de werkgever op vier, vooraf vastgestelde, volledige werkdagen in de week te gaan werken tegen 90% doorbetaling van zijn salaris. De ouderenregeling wijzigt voor aanvragen die vanaf 2016 worden ingediend. Voor de werknemer die op de datum van aanvraag 10 jaar van de datum van de persoonlijke AOW verwijderd is, bestaat de mogelijkheid om 4 volledige werkdagen te gaan werken tegen 90% doorbetaling van zijn salaris. In overleg kan ook een ander werkrooster van 32 uur per week overeengekomen worden.
2. De ADV-uren en de zogeheten "ouderenuren" worden geacht in deze regeling te zijn opgenomen. Dit houdt in dat het bepaalde in artikel 5, lid 2 van hoofdstuk 6 (ADV-uren) en artikel 1, lid 2 van hoofdstuk 12 (ouderenuren) komt te vervallen. Bij nieuwe aanvragen, die in 2016 worden ingediend, komen de ouderenuren niet te vervallen.
3. In afwijking van artikel 1, lid 1 van hoofdstuk 12 heeft de werknemer die gebruik maakt van deze regeling in totaal op jaarbasis recht op 128 uur wettelijk verlof en 72 uur bovenwettelijk verlof en daarnaast het recht op extra vakantiedagen, voortkomend uit werken in ploegdienst.
4. De opbouw van de pensioenrechten zullen worden voortgezet als ware de werknemer op basis van het oorspronkelijke fulltime dienstverband. Meer gewerkte uren dan de overeengekomen contracturen per week worden tot 40 uur per week aangemerkt als meeruren.



5. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het gewenste tijdstip van de ingang.
6. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
7. De werkgever beslist uiterlijk één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van het verzoek.
8. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer ten aanzien van vermindering van de arbeidsduur in tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
9. Werkgever zal ieder jaar een "ouderengesprek" inplannen met werknemers die daar behoefte aan hebben, om maatwerk afspraken te maken om op een zo gezond mogelijke manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken.

## **Hoofdstuk 20. Slotbepalingen**

### **Artikel 1. Scholingsfonds**

In voorkomende gevallen wenst de werkgever ten behoeve van een scholingsproject gebruik te maken van de subsidiemogelijkheden in het kader van het Europees Sociaal Fonds. Een aanvraag zal indien nodig lopen via een door de werkgever op te richten stichting, waarin de betrokkenheid van de werknemers tot uitdrukking zal komen.

### **Artikel 2. Tussentijdse wijzigingen**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen, welke met deze veranderingen in rechtstreeks verband staan, aan de orde te stellen.

### **Artikel 3. WGA Premie**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever geen gebruik maken van het verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA-premie.

### **Artikel 4. Werkgeversbijdrage vakverenigingen**

Werkgever zal de werkgeversbijdrage voor de vakverenigingen afdragen, over het tijdvak dat de onderhavige CAO beslaat.

### **Artikel 5. Reparatie derde WW jaar**

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering wordt gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

**Artikel 6. Opleidingsmogelijkheden**

Werkgever zal meer communicatie verstrekken omtrent het opleidingsbeleid en opleidingsmogelijkheden, de manieren waarop lesmateriaal beschikbaar wordt gesteld. Werknemer kan over zijn opleidings- en trainingswensen in gesprek gaan met zijn leidinggevende en de afdeling People.

**Artikel 7. Individuele Bonus ORBA**

Jaarlijks zal werkgever een toelichting geven over hoeveel mensen een ORBA bonus hebben ontvangen en welke - in algemene bewoording - reden daarvoor is geweest. Ook zal in 2016 een studie gedaan worden naar het invoeren van een variabele beloningscomponent voor ORBA werknemers, die niet onder de definitie vallen zoals genoemd in bijlage IX.

**Artikel 8. Loopbaanscan**

Werkgever zal aan werknemer de mogelijkheden om een oriëntatie op de loopbaan te verkrijgen via Fonds Verhelst communiceren.

**Artikel 9. Duurzame inzetbaarheid**

Gedurende de looptijd van deze cao 2017-2018 wordt in een projectgroep gewerkt om te komen tot een beleid voor duurzame inzetbaarheid. Doelstelling van de projectgroep is om ideeën en oplossingsvoorstellen te genereren en uit te werken op gebied van duurzame inzetbaarheid. Thema's zijn ondermeer: flexibiliteit in aanvangstijden en werkroosters, participatiewet, ouderenregelingen, vakmanschap. De deelnemers van de projectgroep zullen bestaan uit vertegenwoordiging van werknemers, management, ondernemingsraad, en FNV en de groep rapporteert aan een stuurgroep, alwaar de voorstellen worden besproken en in verband gebracht worden met het thema arbeidsvoorwaarden gelinkt aan cao overleg. De projectgroep zal haar rapport uiterlijk in kwartaal 2 van 2018 opleveren.

---

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve plaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

**InBev Nederland N.V.**

**FNV**

Martin Yntema  
Country Director NL

I. Philippen-Nijssen

Jurgen Boemaars  
Senior Legal General Counsel

**Bijlagen behorend bij de  
CAO voor InBev Nederland N.V.  
met looptijd 1 januari 2017 t/m 31 december 2018**

A handwritten mark or signature, possibly a stylized '7' or a similar character, located in the bottom right corner of the page.



## **Bijlage I. Functiewaardering volgens de methode ORBA**

### **Artikel 1. Functiewaardering**

De werkgever heeft acht functiegroepen op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem:

Functiegroep 1:	0 - 44 punten
Functiegroep 2:	44 1/2 - 67 punten
Functiegroep 3:	67 1/2 - 91 punten
Functiegroep 4:	91 1/2 - 114 punten
Functiegroep 5:	114 1/2 - 137 punten
Functiegroep 6:	137 1/2 - 160 punten
Functiegroep 7:	160 1/2 - 183 punten
Functiegroep 8:	183 1/2 - 206 punten.

### **Artikel 2. Functie-rangschikkinglijst**

Alle met behulp van de ORBA methode gewaarde functies zijn door de werkgever opgenomen in een functie-rangschikkinglijst, die ter inzage ligt bij de afdeling People.

### **Artikel 3. Beroepsprocedure functiewaardering**

1. Aan iedere werknemer wordt de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, medegedeeld. Ook wordt hij in het bezit gesteld van de daarbij behorende functie-informatie.
2. Indien de functie van een werknemer na vastlegging van zijn functie-informatie is gewijzigd meldt hij dat na overleg met zijn leidinggevende, aan de afdeling People.
3. Indien de werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie in een bepaalde functiegroep, dient hij zijn bezwaar na overleg met zijn Manager schriftelijk en gemotiveerd in bij de People Manager, die het bezwaar behandelt en daarop uitspraak doet. De bezwaartermijn bedraagt twee maanden.
4. Alvorens de People Manager uitspraak doet, hoort hij de werknemer en wint zo nodig nadere informatie bij de leidinggevende in. Er wordt naar gestreefd binnen zes weken uitspraak te doen.
5. Indien de werknemer tegen de uitspraak bezwaar heeft, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De bezwaartermijn bedraagt twee maanden. Het bezwaar wordt behandeld door de functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging en functiewaarderingsdeskundige van werkgeversvereniging AWWN. Zij stellen gezamenlijk een onderzoek in. De deskundige van de vakvereniging en van de AWWN overleggen gezamenlijk en doen dan een bindende uitspraak.
6. Indien de werknemer tegen de in lid 4 bedoelde uitspraak bezwaar heeft en niet bij een vakvereniging is aangesloten kan hij binnen twee maanden een beroep doen op de People Director, die een hernieuwd onderzoek zal laten instellen.

## Bijlage II. Salaristabellen

Orba salaristabel per 1 januari 2017 (alle bedragen bruto en per maand) verhoging 2,0%:						
Functie- groepen Orba	Orba punten- grenzen	Periodiek t.o.v. aanvangssalaris		Aanvangs- salaris	Maximum salaris bij:	
		%	Absoluut		Voldoet aan verwachting	Boven verwachting
1	0 – 44	2,00%	38	1878	2115	2254
2	44½ - 67	2,25%	43	1901	2236	2400
3	67½ - 91	2,50%	50	1991	2370	2518
4	91½ - 114	2,50%	53	2065	2514	2668
5	114½ - 137	2,50%	56	2207	2750	2914
6	137½ - 160	3,00%	72	2356	3016	3188
7	160½ - 183	3,25%	83	2532	3410	3597
8	183½ - 206	3,25%	93	2835	3899	4110

Orba salaristabel per 1 januari 2018 (alle bedragen bruto en per maand) verhoging 2,0%:						
Functie- groepen Orba	Orba punten- grenzen	Periodiek t.o.v. aanvangssalaris		Aanvangs- salaris	Maximum salaris bij:	
		%	Absoluut		Voldoet aan verwachting	Boven verwachting
1	0 – 44	2,00%	39	1916	2158	2300
2	44½ - 67	2,25%	44	1940	2281	2448
3	67½ - 91	2,50%	51	2031	2418	2569
4	91½ - 114	2,50%	55	2107	2565	2722
5	114½ - 137	2,50%	58	2252	2805	2973
6	137½ - 160	3,00%	74	2404	3077	3252
7	160½ - 183	3,25%	85	2583	3479	3669
8	183½ - 206	3,25%	95	2892	3977	4193

Jeugdloontabel in percentages van het aanvangssalaris								
Functie-groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten-grenzen	0-44	44,5-67	67,5-91	91,5-114	114,5-137	137,5-160	160,5-183	183,5-206
Leeftijd	%	%	%	%	%	%	%	%
16 jaar	40	40						
16,5 jaar	45	45						
17 jaar	50	50	50	50				
17,5 jaar	55	55	54	54				
18 jaar	60	60	58	58	60	60		
18,5 jaar	65	65	62	62	63,5	63,5		
19 jaar	70	70	66	66	67	67	70	70
19,5 jaar	75	75	70	70	70,5	70,5	72,5	72,5
20 jaar	80	80	74	74	74	74	75	75
20,5 jaar	85	85	78	78	77,5	77,5	77,5	77,5
21 jaar	90	90	82	82	81	81	80	80
21,5 jaar	95	95	86	86	84,5	84,5	82,5	82,5
22 jaar	100	100	90	90	88	88	85	85
22,5 jaar			95	95	91,5	91,5	87,5	87,5
23 jaar			100	100	95	95	90	90
23,5 jaar					97,5	97,5	92,5	92,5
24 jaar					100	100	95	95
24,5 jaar							97,5	97,5
25 jaar							100	100



### **Bijlage III. 4 maal 9 uur dagdienstrooster (uitsluitend voor logistiek personeel)**

1. Het 4 maal 9 uur rooster voor werknemers met een logistieke functie is een dagdienstrooster waarbij de werknemer conform rooster 4 dagen per week en 9 uur per dag werkt.
2. Als normale werkdagen waarop ingeroosterd kan worden, worden beschouwd maandag tot en met vrijdag. Als er arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, dan zal dat een extra 5de werkdag zijn. Dit wordt dan beschouwd als overwerk waarvoor conform de CAO een overwerktoeslag geldt (zie ook punt 6).
3. De werknemer heeft recht op eenzelfde aantal vakantie-uren als werknemers werkzaam in het reguliere dagdienstrooster.
4. De werknemer in het 4 maal 9 uur dagdienstrooster heeft geen aanspraak op ADV-uren.
5. Feestdagen worden uitgeroosterd en de werknemer heeft geen recht op een feestdagencompensatie.
6. Er bestaat recht op een overwerktoeslag indien:
  - a. naast de 4 ingeroosterde dagen een extra 5de dag wordt gewerkt, en
  - b. uitgaande van de 4 ingeroosterde werkdagen in de betreffende werkweek geldt de standaard CAO-regeling: over het eerste overuur aansluitend aan het dienstrooster geldt een halve overwerktoeslag en vervolgens de reguliere overwerktoeslag.
7. De regeling inzake arbeid in dagdienst op bijzondere tijd (artikel 5 van hoofdstuk 10 van de huidige CAO) en de regeling betreffende consignatiediensten (hoofdstuk 11 van de CAO) zijn ongewijzigd van toepassing.
8. Voor aaneengesloten, meerdaagse ritten is een netto onkostenvergoeding van 12,00 euro per overnachting van toepassing.
9. Voor zover daarvan hierboven niet afgeweken, geldt voor de overige arbeidsvoorwaarden de bepalingen van de CAO.

## **Bijlage IV. Behorend bij hoofdstuk 5, functiegroepen en salarisschalen**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. De werknemer van wie het maandsalaris vóór de integratie van de arbeidsvoorwaarden van Dommelsche Bierbrouwerij, Oranjeboom Bierbrouwerij en V.O.F. Delta-Breda, per 1 januari 1996, meer bedroeg dan het (nieuwe) maximumsalaris behorend bij goed functioneren van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, behoudt bij een ongewijzigd functieniveau zijn oude maandsalaris. Dit salaris zal niet worden afgebouwd. Het voorgaande met dien verstande dat per 1 januari 1996 lopende afbouwregelingen zullen worden voortgezet.  
Alle toekomstige wijzigingen van de salarissen, die in het kader van de CAO worden overeengekomen, zullen worden toegepast.
2. Waar in de CAO sprake is van maandsalaris wordt daaronder voor de in lid 1 bedoelde werknemer verstaan het feitelijke ontvangen salaris per maand.

### **Artikel 2. Afwijkende toepassing van hoofdstuk 5**

Enige artikelen van hoofdstuk 5 van de CAO zullen voor de in lid 1 bedoelde werknemer op afwijkende wijze dienen te worden toegepast en wel als volgt:

- a. artikel 5 (periodieken):  
de extra beloningen zullen worden toegekend onder aftrek van hetgeen de werknemer in het afgelopen jaar aan salaris meer heeft ontvangen dan het maximumsalaris behorend bij goed functioneren;
- b. artikel 6 (afbouwregelingen):  
de vermindering dan wel de afbouw van het maandsalaris zal alleen betrekking hebben op het verschil tussen de maximumsalarissen behorend bij goed functioneren van de oude en de nieuwe functiegroep;
- c. artikel 7 (waarneming):  
de hier vermelde toeslag - welke in dit geval in beginsel 0,25% onderscheidenlijk 0,5% bedraagt van het in artikel 1 van deze bijlage bedoelde maximumsalaris - zal slechts worden toegekend indien en voor zover deze toeslag groter is dan het bedrag waarmee het maandsalaris uitgaat boven eerdergenoemd maximumsalaris behorend bij goed functioneren;
- d. artikel 8 (indeling in een hogere functiegroep):  
de hier vermelde verhoging zal slechts worden toegekend indien en voorzover het maandsalaris lager is dan het maximumsalaris behorend bij goed functioneren van de nieuwe functiegroep.

## Bijlage V. ADV-regeling

### Artikel 1. Algemeen

Terzake de arbeidsduurverkorting (ADV) gelden de navolgende uitgangspunten:

- a. herverdeling van de arbeid door middel van arbeidsduurverkorting dient in principe kostenneutraal te zijn;
- b. bij herbezetting zal de werkgever zoveel mogelijk functies door jongeren laten vervullen, indien noodzakelijk, na een gedegen opleiding;
- c. de bedrijfstijd zal in beginsel op het bestaande niveau worden gehandhaafd, daar waar gewenst zal een ontkoppeling van bedrijfstijd en werktijd plaatsvinden;
- d. de basis ADV-rechten worden vastgesteld 152 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis;
- e. in geval van studie tijdens werktijd, die door de werkgever niet direct noodzakelijk wordt geacht, kan de helft van de daartoe beschikbaar gestelde tijd in mindering worden gebracht op het ADV-tegoed. De vermindering bedraagt maximaal 128 ADV-uren per jaar. Onder studie wordt mede verstaan: opleiding, vorming en training, inclusief studie-, oriëntatie- en incentive reizen;
- f. de werkgever bepaalt - waar mogelijk in goed overleg met de werknemer - de tijdstippen en de hoeveelheid van de ADV-momenten.

### Artikel 2. Rechthebbenden

1. De ADV komt toe aan werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst die onder de werkingssfeer van de CAO vallen.
2. Werknemers van wie de functie is ingedeeld met behulp van het Hay-functiewaarderingssysteem gevormde, functiegroepen hebben recht op 152 ADV-uren. In overleg met betrokken werknemers kan een andere invulling worden gegeven aan de ADV. De directie van de werkgever neemt hieromtrent op voordracht van de betrokken leidinggevende jaarlijks een beslissing.
3. Deeltijdwerkers hebben in evenredigheid met hun overeengekomen arbeidstijd recht op ADV. Het voorgaande laat onverlet de per 1 januari 1996 met deeltijdwerkers bestaande afspraken. In overleg met de deeltijdwerkers kan een andere invulling worden gegeven aan de ADV. De directie van de werkgever neemt hieromtrent op voordracht van de betrokken leidinggevende een beslissing.
4. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers hebben in evenredigheid met hun feitelijke arbeidstijd recht op ADV.

### Artikel 3. Basismodellen

De werkgever is bevoegd om zich bij de uitvoering van de ADV te laten leiden door 2 basismodellen.

- a. Model 1:  
De 152 ADV-uren, waarvan maximaal 6 collectieve roostervrije dagen of diensten, worden ingeroosterd in hele of halve dagen of diensten of een veelvoud daarvan.
- b. Model 2:  
Dit model zal gelden voor de werknemer of de afdeling, die niet in de gelegenheid is om de ADV voor het einde van het kalenderjaar volledig op te nemen. De directie van de werkgever neemt hieromtrent op voordracht van de betrokken leidinggevende jaarlijks een beslissing, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:
  - a. er worden minimaal 104 ADV-uren ingeroosterd, waarvan maximaal 48 uren collectief;
  - b. het resterende saldo ADV-uren, maximaal 48, wordt aan het eind van het jaar vastgesteld en afgekocht.
  - c. afkoop geschiedt op basis van het voor de werknemer op het tijdstip van afkoop geldende uurloon. Op het bedrag van de afkoopsom vinden de door de overheid verplichte inhoudingen



plaats. De afkoopsom wordt niet meegenomen in de grondslag voor de berekeningen van ondermeer, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en het pensioen.

#### **Artikel 4. Inroostering**

1. Per werknemer wordt de ADV weergegeven in een kalenderjaarrooster.
2. Jaarlijks vóór 1 januari wordt het rooster samengesteld voor de werknemers die dan in dienst zijn. De ADV van werknemers die ná 1 januari in dienst treden wordt ingeroosterd bij hun indiensttreding.
3. De ADV dient zo regelmatig mogelijk over het kalenderjaar te worden gespreid.
4. Er kunnen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad maximaal 6 collectieve ADV-dagen of -diensten worden aangewezen, die gelden voor het bedrijf, een vestiging, een bedrijfsonderdeel of een eenheid.
5. Bij het inroosteren wordt rekening gehouden met reeds vaststaande opleidingsprogramma's. Indien in de loop van het kalenderjaar tot een opleiding wordt besloten zal het rooster van betrokken werknemer worden aangepast.
6. Er kunnen niet meer dan 3 ADV-dagen of -diensten aaneengesloten worden ingeroosterd.
7. De kalenderjaarroosters liggen bij de afdelingschefs en bij de afdeling People.

#### **Artikel 5. Bijzonderheden**

1. Als ingeroosterde ADV blijkt te vallen in een periode van aaneengesloten vakantie, wordt die tijd niet als vakantie maar als ADV aangemerkt.
2. Als ingeroosterde ADV blijkt samen te vallen met ziekte of andere afwezigheid, zoals genoemd in de hoofdstukken 13 en 14 van de CAO, alsmede de Wet arbeid en zorg, wordt geen vervangende vrije tijd toegekend.
3. ADV-uren die de werknemer nalaat op te nemen voor het einde van het kalenderjaar komen te vervallen.
4. Bij vertrek in de loop van het kalenderjaar zal de ADV, die in verhouding tot de diensttijd in dat jaar teveel of te weinig is genoten, niet worden verrekend.
5. Indien de werknemer, omdat het werk daartoe noodzaakt, door de leidinggevende wordt verplicht te werken op een ingeroosterde ADV-dag of -dienst, vervalt deze ADV-dag of -dienst en wordt onmiddellijk een vervangende ADV-dag of -dienst ingeroosterd.  
Het tijdstip van de vervangende ADV-dag of -dienst dient zo kort mogelijk na het oorspronkelijk ingeroosterde tijdstip te liggen.  
De mogelijkheid om vervangende ADV toe te kennen eindigt uiterlijk binnen 1 maand na afloop van het kalenderjaar.
6. Tijdvakken met opeenhoping van werk of veel afwezigheid van personeel kunnen in overleg met de werknemer worden uitgesloten voor toekenning van ADV.

#### **Artikel 6. Afbouwregeling spaartegoed**

Het door werknemers die voorheen in dienst waren van Oranjeboom Bierbrouwerij B.V. tot 1 maart 1992 opgebouwde tegoed aan gespaarde ADV-dagen zal in onderling overleg tussen de werkgever en iedere individuele werknemer worden afgebouwd.

### **Artikel 7. Overwerk**

De bestaande overwerkregels worden door de ADV niet gewijzigd. Er is dus sprake van overwerk wanneer de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden. De normale arbeidsduur blijkt uit het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster waarin nog geen ADV is verwerkt. Werken in opdracht van de betrokken leidinggevende op een ingeroosterde ADV-dag of -dienst wordt dientengevolge niet als overwerk aangemerkt.

### **Artikel 8. Ondernemingsraad**

1. De taak van de ondernemingsraad in het kader van de ADV-regeling zien partijen als volgt:
  - a. toetsen of de werkgever deze regeling nakomt en juist uitvoert;
  - b. uitoefenen van de Instemmingsbevoegdheid ten aanzien van de dienstroosters die binnen het kader van de regeling worden voorgesteld.
2. De ondernemingsraad zal door de werkgever worden benaderd teneinde hem de mogelijkheid te bieden zijn taak uit te oefenen.



### **Bijlage VI Wet arbeid en zorg**

Voor de uitgebreide tekst zie tekst Wet arbeid en zorg (van 16 november 2001) of vraag op de afdeling People een kopie van de wettekst. Het protocol en aanvraagformulier obv Wet Arbeid en Zorg is ook beschikbaar via afdeling People.



## Bijlage VII. Bedrijvenwerk

### Artikel 1. Algemeen

1. De ondernemingsleiding erkent dat bedrijvenwerk als vakbondsactiviteit in de onderneming positief kan worden gewaardeerd, indien en voor zover het ten doel heeft de communicatie tussen de vakverenigingen en hun leden te bevorderen.
2. Het in lid 1 gestelde houdt in dat het bedrijvenwerk zich richt op een werkzaam zijn van de vakverenigingen - overeenkomstig hun statuten - door middel van betere organisatie respectievelijk betere informatie en communicatie met de leden binnen de onderneming. Uitdrukkelijk is vastgesteld dat het bedrijvenwerk geen inbreuk maakt op het functioneren van bestaande of nog te vormen interne overlegstructuren, noch op de eigen verantwoordelijkheid van vakverenigingsleden, die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
3. Als algemene beginselen voor de door de ondernemingsleiding te verlenen faciliteiten voor het bedrijvenwerk zijn voorts nog vastgesteld:
  - a. de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming mag niet door het bedrijvenwerk worden geschaad;
  - b. de vakverenigingen zullen de ondernemingsleiding tijdig en schriftelijk informeren over de organisatie van het bedrijvenwerk en de daartoe aangewezen functionarissen;
  - c. de faciliteiten zullen te allen tijde zo moeten worden begrepen en toegepast, dat zij in directe relatie staan tot de doelstellingen van het bedrijvenwerk, zoals bedoeld onder lid 1 en 2;
  - d. de faciliteiten gelden alleen voor normale situaties. De ondernemingsleiding behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties de faciliteiten geheel of gedeeltelijk in te trekken. Deze clausule geldt eveneens indien van de faciliteiten een ander gebruik zou worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld.

### Artikel 2. Werkwijze

Binnen het kader van bovenstaande richtlijnen is het volgende overeengekomen:

1. De vakverenigingen zullen de ondernemingsleiding schriftelijk mededelen welke vakverenigingsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het bedrijvenwerk.
2. De ondernemingsleiding biedt aan de bedrijfsledengroep de mogelijkheid gebruik te maken van de publicatieborden voor:
  - a. uitnodigingen voor vergaderingen;
  - b. publicatie van namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroep;
  - c. verslagen van de vergaderingen van de bedrijfsledengroep.De afdeling People zal zorgdragen voor het publiceren van de teksten.
3. Groepscontacten hebben plaats buiten werktijd. Ploegendienstwerknemers, die lid zijn van een bestuurlijk orgaan van het bedrijvenwerk, kunnen vergaderingen van deze organen alleen bijwonen als het werk dit toelaat en daartoe drie dagen tevoren een aanvraag is ingediend.
4. Voor het onderhouden van groepscontacten zal slechts onder normale omstandigheden en indien mogelijk een lokaliteit ter beschikking worden gesteld.
5. Contact tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep en de districtsbestuurder kan in dringende gevallen in werktijd plaatsvinden, mits het werk dit toelaat. Afspraken dienaangaande zullen vooraf met de ondernemingsleiding of met een door haar aangewezen bedrijfsfunctionaris moeten worden gemaakt.
6. Contact tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep - of een ander door de vakverenigingen aan te wijzen lid - en leden van de ondernemingsraad, hetzij individueel hetzij in fractieverband,

kan in werktijd plaatsvinden gedurende de noodzakelijk te verzuimen tijd. Het initiatief kan ten deze ook uitgaan van een lid van de ondernemingsraad of een fractie uit de ondernemingsraad.

7. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon. Tevens zal hij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikbaar zijn.
8. Voor behandeling van klachten van individuele leden door het bestuur van de bedrijfsledengroep zal de ondernemingsleiding in overleg met de vakverenigingen desgewenst een spreekuur vaststellen en een lokaliteit ter beschikking stellen.
9. Op verzoek van de vakverenigingen zal de ondernemingsleiding personeelslijsten aan de vakverenigingen verstrekken ter controle van hun ledenbestand.  
In geen geval zullen deze lijsten worden gebruikt voor propagandistische doeleinden.  
Omgekeerd zal aan de ondernemingsleiding indien zij zulks verzoekt een opgave worden verstrekt van de georganiseerde werknemers.
10. Aan de districtskantoren van de vakverenigingen zullen afschriften van algemene mededelingen aan het personeel worden toegezonden.
11. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor mededelingen van beperkte inhoud, in overleg met een daartoe aangewezen functionaris, gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur van het bedrijf; een en ander ten behoeve van de communicatie met de leden van de vakverenigingen.
12. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van de vakverenigingen. De verspreiding zal niet op de productieplaatsen geschieden tijdens het werk.

### **Artikel 3. Positie werknemer**

1. Een vakbondskaderlid zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning, promotiemogelijkheden enz.
2. De werknemer, die meent dat ten opzichte van hem in strijd met de voorgaande bepaling is gehandeld, heeft de plicht de gronden van zijn standpunt aan te tonen.  
De betrokkene zal zich in een dergelijk geval allereerst met zijn vakvereniging verstaan, die, indien zij hiertoe aanleiding ziet, zich met de ondernemingsleiding in verbinding zal stellen. In uitzonderingsgevallen kan daarna een beroep worden gedaan op deskundige buitenstaanders.
3. De ten deze te volgen procedure zal desgewenst in een in onderling overleg op te stellen protocol nader worden uitgewerkt.

## Bijlage VIII. Protocol Wet verbetering poortwachter

1. Op grond van de invoering van de Wet verbetering poortwachter en de uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tot het tweede ziektejaar is de financiële verantwoordelijkheid voor arbeidsongeschiktheid alsmede de verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding en reïntegratie meer en meer bij de werkgever en de werknemer komen te liggen.
2. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
3. De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.
4. Indien in het kader van de reïntegratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot Intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
5. Wanneer interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, dan wordt naar passend werk bij een andere werkgever gekeken. In dat geval wordt de werknemer echter eerst voor een periode van maximaal zes maanden gedetacheerd bij de andere werkgever. De arbeidsvoorwaarden blijven in de periode van detachering gehandhaafd conform de CAO bepalingen, met dien verstande dat het einde van de detacheringperiode valt binnen 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
6. Gedetacheerde (arbeidsongeschikte) werknemers krijgen alle interne vacatures toegestuurd. Als een werknemer hierop solliciteert, dan krijgt hij of zij voorrang boven anderen bij gelijke geschiktheid.
7. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van de Arbo-dienst.
8. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen.
9. De kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven zal gedurende de contractperiode doorlopend worden bewaakt. Hierbij wordt onder meer gekeken naar maatwerk per werknemer, privacyreglement en andere kwaliteitseisen.

4



## Bijlage IX. Variabele beloning Sales en Supply Dommelen

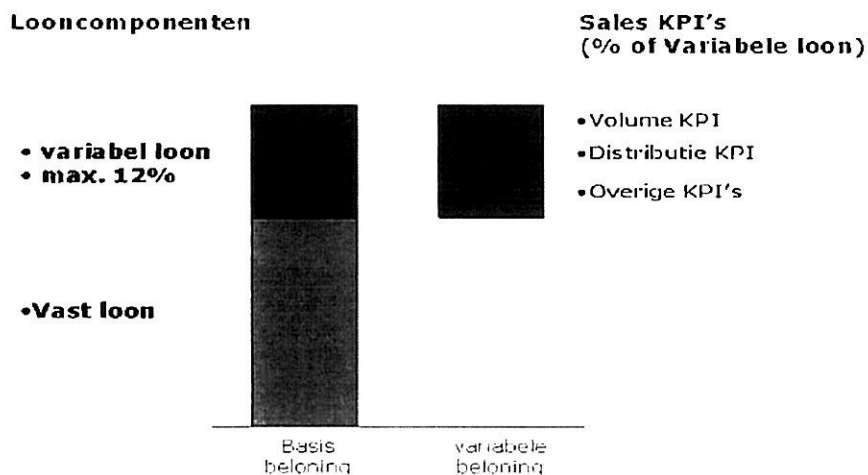
Voor Sales:

### A. Uitgangspunten van variabele beloning

1. Variabele beloning van 10,3% voor huidige en toekomstige Orba-salesfuncties (direct klantcontact en volumebijdrage) met uitloop tot maximaal 12%.
2. De variabele beloning komt, bij de werknemer die tot de doelgroep behoort, on-top-off het vast salaris.
3. De variabele beloning ontwikkelt mee met vast loon door koppeling aan 100%-niveau van de salarischaal (niveau voldoet aan verwachting).
4. De variabele beloning heeft betrekking op een vaste periode van tenminste 1 maand (1 maand, 2 maanden, 3 maanden).
5. De doelstellingen/KPI's van het systeem van variabele beloning zijn:
  - I. volume,
  - II. distributie,
  - III. overige (volume-gerelateerd).
6. Het systeem van variabele beloning komt, voor de werknemer die tot de doelgroep behoort, in plaats van CAO H5, artikel 5, lid 6.

### B. Inhoudelijke beschrijving van de variabele beloning – De doelstellingen

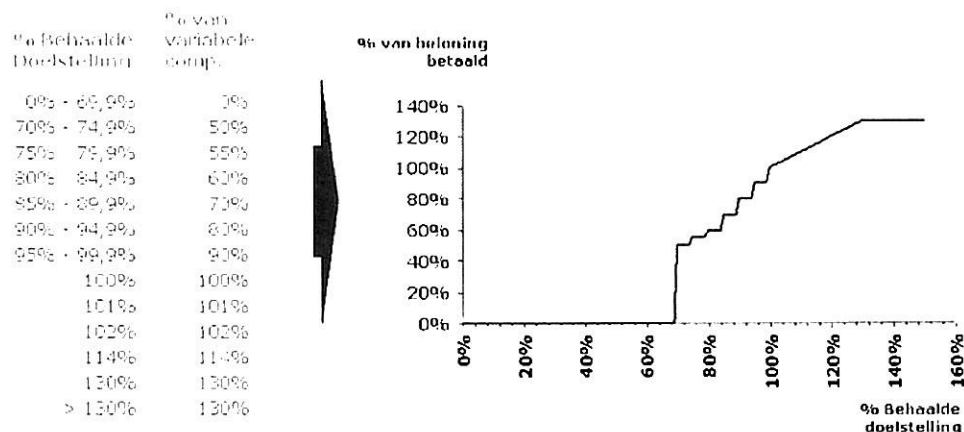
7. Om tot een heldere uitleg van het systeem van variabele beloning te komen, wordt hieronder eerst schematisch de systematiek weergegeven.



8. Hieronder zal per KPI worden aangegeven hoe het systeem van variabele beloning wordt toegepast.
9. De volume-KPI heeft tot doel het vergroten van de omzet van InBev-producten. Deze KPI krijgt een grote weegfactor (60%) omdat het systeem van variabele beloning volume-gericht is. Bij van meten van de volume-KPI is het mogelijk om een deel van de KPI te behalen met gedeeltelijk behoud van de variabele beloning (er geldt een minimale prestatie van 70%). Er bestaat ook de

47

mogelijkheid om een grotere prestatie neer te zetten dan de gestelde KPI (tot een maximum van 130%). In het schema op de volgende pagina is weergegeven hoe de volume-KPI wordt gemeten.



- De distributie-kpi heeft als doel het vergroten van de verkrijgbaarheid van InBev-producten. Deze kpi krijgt een weegfactor van 10% (kan variëren). Bij van meten van de distributie-kpi is het niet mogelijk om een deel van de KPI te behalen (er geldt een minimale prestatie van 100%; pass or fail). In het onderstaande schema is weergegeven hoe de volume-kpi wordt gemeten.
- De overige-kpi's zijn volume-gerelateerd en dragen indirect bij aan het vergroten van de omzet, het vergroten van de verkrijgbaarheid, het vergroten van de zichtbaarheid dan wel het verbeteren van het bedrijfsresultaat. Deze kpi krijgt een weegfactor van 30% (kan variëren). Bij van meten van de overige-kpi's is het niet mogelijk om een deel van de KPI te behalen (er geldt een minimale prestatie van 100%; pass or fail). In het onderstaande schema is weergegeven hoe de distributie- en de overige kpi's worden gemeten.

Voor Supply Dommelen

### C. Uitgangspunten van de Orba team bonus

- De Brouwerij in Dommelen wil het realiseren van de brouwerijdoelstellingen bevorderen door samenwerking tussen mensen en afdelingen te bevorderen en met het installeren van een team beloning.
- Met het definiëren, toekennen en opvolgen van KPI's per afdeling en voor de gehele brouwerij wordt jaarlijks de focus van de brouwerij bepaald en maandelijks opgevolgd.
- De Bonus heeft betrekking op het gehele kalenderjaar.
- Het systeem van de Supply ORBA teambonus komt, voor de werknemer die tot de doelgroep behoort, in plaats van CAO H5, artikel 5, lid 6.

4

**D. Inhoudelijke beschrijving van de Supply ORBA team bonus**

5. Om tot een heldere uitleg van het systeem van variabele beloning te komen, wordt hieronder eerst schematisch de systematiek weergegeven.



6. Hieronder zal per blok worden aangegeven hoe het systeem van Bonusberekening wordt toegepast.
7. De **financiële resultaten**: de uitkomst van dit blok is afhankelijk van de financiële resultaten voor de brouwerij (Bops & Lops) in Dommelen. De score is 100% als de target gehaald is. 0% als de target niet gehaald is.
8. De **afdelings KPI**: per afdeling worden 5 KPI's vastgesteld, waarvan 2 of 3 brouwerij KPI's over alle departmenten heen: bv. veiligheid, VPO en 2 of 3 afdelings KPI's, specifiek voor die afdeling. De KPI's zijn gelinkt aan de KPI's en targets van de brouwerij en het afdelingsmanagement. In totaal leveren de 5 KPI's 100% score, elk met een gewicht van 20%. Als de doelstelling van de KPI behaald is, wordt 20% score toegekend. De totale score is 0% als een ernstig ongeval of een recall heeft plaatsgevonden in de brouwerij. Jaarlijks worden de KPI's met de doelstellingen vastgesteld aan de hand van de focus van de brouwerij.

KPI	Brewing	Packaging	Logistiek	TS	Q	gewicht
1	veiligheid	veiligheid	veiligheid	veiligheid	veiligheid	20%
2	VPO	VPO	VPO	VPO	VPO	20%
3	extract losses	GLY totaal	productivity	water	QI	20%
4	VIC	VIC	VLC	ZBB	ZBB	20%
5	klachten	klachten	klachten	klachten	klachten	20%
totaal						100%

Voorbeeld van afdeling KPI's

9. **Individuele bijdrage**: procentuele bijdrage gedurende het kalenderjaar. Deze bevat regels voor nieuwkomers en uitdiensten. In het lopende jaar ingestroomd geeft pro rato bonus; vóór het einde van het jaar uitgestroomd geeft geen aanspraak op een bonus. De regel voor afwezigheden is dat individuen die meer dan 90 dagen afwezig zijn een pro rato berekening voor aanwezigheid hebben, voor partimers geldt dat ook.
10. **Maximum Bonusbedrag C**: Het bonusbedrag zal jaarlijks worden vastgesteld in functie van de financiële resultaten van de brouwerij en zal uit de eigen financiële resultaten worden gefinancierd. Het eerste jaar van uitvoering zal het totale bonusbedrag gelijk zijn aan de som van de bonussen van het voorgaande jaar.
11. De **individuele Bonus**: is de uitkomst van de vermenigvuldiging van de resultaten van de verschillende blokken.



12. Maandelijks worden de KPIs opgevolgd, vastgesteld en kenbaar gemaakt via de bekende communicatieborden en -kanalen.
13. Na afsluiting van het jaar wordt een jaaroverzicht gemaakt en ontvangt iedere medewerker een individueel overzicht met de opbouw van zijn individule bonus en vindt betaling van de ORBA teambonus plaats.



## **Bijlage X. Protocol Zomervakantieplanning**

Voor de vakantieplanning is het belangrijk een aantal afspraken en uitgangspunten vast te leggen. Dit protocol dient als aanvulling op de CAO-tekst te worden beschouwd. Daarnaast wordt de tekst uit het bedrijfsreglement opgenomen in dit protocol, zodat alle afspraken rond verlofopname centraal vastgelegd zijn.

Doelstellingen van het protocol:

1. zoveel als mogelijk tegemoet komen aan de wens van werknemers om 3 weken aaneengesloten vakantie op te kunnen nemen met een wettelijk minimum van 2 weken en waarbij rekening wordt gehouden met de minimale vaste bezetting per ploeg / team/ afdeling.
2. het borgen van een minimale vaste bezetting om aan de vereiste productie-hoeveelheden en servicegraad te kunnen voldoen.

Uitgangspunt is dat zowel werkgever als werknemer er samen voor zorgen dat we zoveel mogelijk bier verkopen. Daarvoor hebben we op alle momenten overal de juiste bezetting nodig om aan deze vraag te kunnen voldoen.

Een paar basisprincipes zijn van toepassing om dit proces goed te kunnen laten verlopen:

1. Vakanties en vrije dagen vraagt werknemer altijd schriftelijk aan bij de direct-leidinggevende. Hiervoor wordt meestal gebruik gemaakt van een verlofaanvraagformulier.
2. De leidinggevende maakt een voorlopige planning en kijkt of alle aanvragen gehonoreerd kunnen worden, rekening houdend met de minimale vaste bezetting in de betreffende afdeling/team/ploeg.
3. De leidinggevende maakt de voorlopige vakantieplanning kenbaar aan de werknemers en geeft daarbij aan of de aangevraagde vakantie is goedgekeurd.
4. Eventuele aanpassing op initiatief van werknemer in de verlofaanvragen kunnen gedaan worden, in overleg met en rekening houdend met de vaardigheden van een ieder en natuurlijk met toestemming van de leidinggevende.

Uiterlijk 31 december dienen alle verlofaanvragen voor de zomerperiode (juli en augustus) te zijn ingediend, zodat de voorlopige zomervakantieplanning uiterlijk op 20 januari gereed is en op 31 januari definitief gemaakt is. Hiervoor is het relevant dat de ploegenindeling en roostering enkele weken voorafgaand aan de uitdeling van de verlofaanvragen bekend zijn.

Bij het maken van de vakantieplanning is de vaste bezetting van de afdeling, team of lijn een belangrijk gegeven. Uitgangspunt is dat er een goede minimale vaste bezetting aanwezig is, ook als er onverwachte extra afwezigheid is. Zeker gedurende de piekperiodes en tijdens de zomervakantie is dit van wezenlijk belang, omdat de output een belangrijk gegeven is om de planning goed te kunnen opvolgen en daarmee de geplande volumes met de bijbehorende kwaliteitseisen te kunnen uitleveren.

Bij het maken van de vakantieplanning per afdeling / team / ploeg per lijn zal gekeken worden naar de benodigde bezetting om de productieplanning of het afgesproken serviceniveau te kunnen garanderen. Bij het maken van de vakantieplanning wordt voor de toe te kennen periode geen onderscheid gemaakt tussen ADV-dagen en vrije dagen, de data van afwezigheid is doorslaggevend. Nadat de periode is goedgekeurd kan de invulling van ADV dagen, passend binnen de overeengekomen afspraken daarvoor, en vrije dagen gemaakt worden.

Indien de werknemer het verlof niet of niet tijdig heeft ingediend wordt de aanvraag niet meer in de centrale vakantieplanning opgenomen en kan alleen nog verlof worden aangevraagd in die periodes waar er ruimte is in de bezetting.

Als binnen de afdeling, team of ploeg de gevraagde verlofaanvragen voor de zomerperiode niet gehonoreerd kunnen worden, zal de schoolvakantieperiode (referentie is de basisschoolvakantie van regio Zuid) van 6 weken verdeeld worden over 3 blokken van 2 weken (beginnend op zondag 23.00 uur en eindigend op zondag 23.00 uur) en wisselend over de jaren verdeeld worden over de mensen die in die periode verlof wensen. Daarbij wordt voorrang gegeven aan werknemers, die gezinnen met schoolgaande kinderen hebben of door andere oorzaken absoluut gehouden zijn aan het genieten van vakantie in deze periode. Zo wordt voldaan aan de garantie van tenminste twee weken verlof en zijn de bedrijfsomstandigheden geborgd met een minimale vaste bezetting van 66%. Aansluitend aan deze blokken kan geen ADV gekoppeld worden. Voor blok 1 kan voorafgaand wel ADV of verlof gekoppeld worden, evenals aansluitend aan blok 3, mits daar binnen de bezetting ruimte voor is. Voor afdelingen / teams met 3 personen of minder geldt de 66% niet, maar is in de verlofperiode een operationele gekwalificeerde backup gepland vanuit andere (sub)afdeling waarmee de service en productie geborgd is.

Voor kortere verlofperiodes zal de aanvraag op volgorde van binnenkomst bekeken worden en ook gekeken worden of er binnen de reeds definitief gemaakte vakantieplanning nog ruimte in de bezetting is om de gevraagde vrije dagen toe te kennen.

Stapsgewijze aanpak:

1. Schriftelijke aanvragen van opname van aaneengesloten verlofperiodes van langer dan 3 dagen voor in de piekperiode en de zomerperiode dient de werknemer voor het komende jaar in te dienen bij de leidinggevende voor 31 december van het lopende jaar. Als richtlijn worden de blanco verlofaanvraagformulieren begin december uitgedeeld.
2. De leidinggevende maakt een conceptplanning per team/afdeling op en is gereed op uiterlijk 20 januari.
3. Overleg met betrokkenen over aanvragen die niet (volledig) gehonoreerd kunnen worden.
4. Goedkeuring van de verlofplanning door de eindverantwoordelijke van het bedrijfsonderdeel.
5. Definitieve terugkoppeling en goedkeuring van verlofaanvragen op uiterlijk 31 januari.
6. Alleen na overleg en goedkeuring van de leiding kan van de goedgekeurde planning worden afgeweken.
7. In volgorde van binnenkomst beoordeelt de leidinggevende de verlofaanvragen die na 1 januari zijn ingediend en geeft na toets met eindverantwoordelijke zo snel als mogelijk de terugkoppeling aan werknemer.
8. Schriftelijke verzoeken tot opname van incidentele vrije dagen (behoudens onvoorziene omstandigheden) moeten ten minste drie werkdagen (maandag-vrijdag) voor opname door de betrokken leidinggevende zijn goedgekeurd.

Uitzonderingen op het vakantieprotocol kunnen uitsluitend na motivatie en onderbouwing van het alternatief verzoek toegekend worden door de eindverantwoordelijke van het bedrijfsonderdeel.





## **Bijlage XI. Pensioenregeling**

### **Pensioen afspraken integraal overgenomen uit de besluitenlijst 2017-2018**

#### **3.1. Basisregeling**

Overeengekomen is een zgn. "DC pensioenregeling (2,5% staffel / 95% fiscaal). Het partnerpensioen op risicobasis wordt vastgesteld op 1,313% van de pensioengrondslag (PG), op basis van het middelloonprincipe voor dienstjaren vanaf 1-1-2018. Voor deelnemers die reeds voor 1-1-2018 deelnamen aan de excedent DC regeling is er een extra partnerpensioen verzekerd, gebaseerd op de het partnerpensioen in de huidige excedent regeling over de jaren 2013 t/m 2017. In de bijlage, die integraal onderdeel is van deze overeenkomst, zijn de uitgangspunten van deze regeling opgenomen. In de cao wordt verwezen naar deze pensioenregeling.

#### **3.2. Inwerkingtreding en werkingssfeer**

De ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2018. De nieuwe pensioenregeling is van toepassing op alle medewerkers van InBev. Voor de groep waarvoor momenteel een verplichte pensioendeelname geldt bij het BPF voor de Drankenindustrie zal ABI contact met Bpf Drank opnemen over de gevolgen hiervan.

#### **3.3. Opbouwpercentage**

Het opbouwpercentage in de huidige DB regeling bedraagt 1,8%. Met de nieuwe pensioenregeling van 95% van een 2,5% DC staffel wordt een pensioen nagestreefd dat gemiddeld gelijkwaardig is aan de huidige opbouw van 1,8%.

#### **3.4. Pensioengerechtigde leeftijd**

De pensioenleeftijd wordt gesteld op 68 jaar, conform wettelijke bepaling.

#### **3.5. Totale premie en verdeling werkgever/werknemer**

De werknemersbijdrage blijft onveranderd en bedraagt 4,6% van het pensioengevend salaris (PGS). Het werkgeversdeel van de totale pensioenpremie is afhankelijk van de in de staffel opgenomen, fiscaal bepaalde pensioenpremies behorende bij een 2,5% staffel (95% fiscaal).

#### **3.6. Beheer van de (extra) kosten uit het verleden**

Complementair aan de belofte van InBev om in het kader van het DB plan bij AEGON, ook na stopzetting per 31/12/2017 verder de kosten van het verleden te dragen, heeft AB InBev de mogelijkheid om in de loop van de komende jaren, oplossingen voor deze meer kosten uit te werken en te implementeren zodat deze last vermindert of wordt geëlimineerd, met behoud van de reeds opgebouwde rechten van de ex AEGON DB regeling deelnemers.

3.7. Het plafond van het premiepercentage op het PGS van de totale pensioenregeling, uitgedrukt in een percentage van de totale loonsom is vastgesteld op 25%. Wanneer dit plafond, naar verwachting gemiddeld genomen over de contractperiode, overschreden wordt zien partijen zich genoodzaakt in overleg te treden. Het initiatief voor een dergelijk overleg ligt bij AB Inbev.

#### **3.8. BPF Dranken**

Partijen spreken af dat de Bpf deelnemers in principe toetreden tot de nieuwe pensioenregeling per 1-1-2018. AB Inbev zal in gesprek gaan met het Bpf bestuur voor de benodigde vrijstelling. Voorwaarde is dat het BPF de benodigde vrijstelling verleent en "de reeds opgebouwde rechten van de BPF deelnemers in het BPF plan behouden blijven". Indien niet aan deze voorwaarde kan worden voldaan zal AB Inbev een DC "opplusregeling" ontwerpen zodanig dat de totale pensioentoezegging voor de

Bpf deelnemers binnen redelijke grenzen zo goed mogelijk aansluit bij de in de CAO afgesproken DC regeling

### 3.9. Uitvoeringsovereenkomst

De uitvoeringsovereenkomst is onderhevig aan instemming van de Ondernemingsraad.



## Bijlage XII. Functiewaardering Packaging via Inzetbaarheidsmatrix

In aansluiting op Bijlage I, waarin de Functiewaardering via de Methoe ORBA is omschreven, is voor de werknemers in de afdeling Pacakging in Dommelen een aanvullende methode afgesproken. Die werkwijze voorziet in een methode om naast de geschetste ORBA methode de multi inzetbaarheid te waarderen.

Binnen de afdeling Packaging worden 2 functies aan de functie rangschikingslijst toegevoegd: Flex Operator en Allround Flex Operator. Aan de functie van Flex operator is een Orba 4 inschaling gekoppeld en zijn 12 flexpunten in de inzetbaarheidsmatrix nodig, aan de functie van allround flexoperator is de inschaling Orba 5 van toepassing en daarvoor zijn minimaal 18 flexpunten in de inzetbaarheidsmatrix nodig.

De toekenning van deze functie met bijbehorende ORBA indeling vindt jaarlijks plaats op basis van de inzetbaarheidsmatrix, die tijdens het beoordelingsgesprek wordt getoetst. Werknemer en diens leidinggevende toetsen of de competenties van de genoemde werkposten/machines voldoende zijn toegepast en onderhouden.

Als door onvoorziene omstandigheden de afgesproken inzet niet gemaakt kan worden zal werknemer daarvan melding maken richting afdelingshoofd en People, zodat tijdig naar een passende oplossing gezocht kan worden.

Indien niet (meer) aan de competentievereisten wordt voldaan, dus onvoldoende flexpunten in de inzetbaarheidsmatrix zijn behaald, zal de Orba inschaling worden aangepast volgens de aanbouwingregeling zoals deze in Hoofdstuk 5 artikel 6 lid is vastgelegd.

Indien aan alle competentievereisten is voldaan vindt beoordeling van het functioneren plaats op de gebruikelijke wijze, zoals omschreven in Hoofdstuk 5 artikel 5.

Relevante werkpost	Volledig	Draaien
PERFECT DRAFT DROGE DEEL	3	2
PERFECT DRAFT EXTRACTION STATION	3	2
PERFECT DRAFT CAP BLISTER EN SLEEFER	3	2
PERFECT DRAFT VULLER / FLASH	3	2
BOTTELARIJ VULLER EN FLASH	3	2
BOTTELARIJ BINA OPERATOR	3	2
BOTTELARIJ DROGE DEEL OPERATOR	3	2
BOTTELARIJ FLESSENSPOELMACHINE	3	2
Waterlijn 20L	9	+12
Keerder	9	+12

Met "volledig" vs "draaien" wordt de mate van zelfstandigheid bedoeld waarin werknemer in staat is deze werkpost te bedienen.



### **Bijlage XIII. Overige afspraken**

In het overleg tussen vakorganisatie en InBev Nederland zijn de navolgende additionele afspraken gemaakt.

1. De afspraken rond de "7 terugkomdagen" behorende bij de 5-ploegendienst zullen consistent worden toegepast. Werkgever ziet toe op de organisatie van 1 bijeenkomst per kwartaal waarin het inplannen van de terugkomdagen centraal staat. Aan de bijeenkomst nemen deel: Or-vertegenwoordiging Dommelen, Brouwerij-manager Dommelen en People-manager Dommelen.
2. Werkgever ziet toe op de organisatie van 1 bijeenkomst per kwartaal waarin de inzet van uitzendkrachten centraal staat. Aan de bijeenkomst nemen deel: OR-vertegenwoordiging Dommelen, 1 manager Dommelen, People-manager Dommelen en 1 lid namens de vakvereniging FNV.