

**Collectieve arbeidsovereenkomst
voor
United Dutch Breweries B.V. en
UDB Logistics B.V.**

Looptijd: 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023



Inhoud

A.	Definities	3
1.	Algemene bepalingen	4
2.	Algemene verplichtingen van de werknemer	4
3.	De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan	5
4.	Beloning	7
5.	Arbeidsduur en werktijden	7
6.	Overwerk en meeruren	8
7.	Vakantie	9
8.	Arbeidsongeschiktheid en de WAZO	11
9.	Interne opleidingen, werkbepalingen	12
10.	Financiële voorzieningen	12
11.	Slotbepalingen	13
Bijlage 1.	Indeling in salarisschalen en ontwikkeling individueel salaris	15
Bijlage 2.	Bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering	18
Bijlage 3.	Protocolafspraken behorende bij de cao 2019-2020	20
Bijlage 4.	Protocolafspraken behorende bij de looptijd van deze cao, 2021-2022	21
Bijlage 5.	Protocolafspraken behorende bij de looptijd van deze cao, 2022-2023	22

A. Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

1. Werknemer: elke man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Hieronder valt ook de oud InBev-werknemer, die vanuit de verkoop van InBev rechtstreeks met behoud van arbeidsvoorwaarden in 2007 in dienst is getreden bij United Dutch Breweries B.V. of UDB Logistics B.V., en onder de voorwaarden van deze werkgever is komen te vallen. Niet als werknemer in de zin van deze cao worden beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
2. Werkgever: United Dutch Breweries B.V. en UDB Logistics B.V.
3. Ondernemingsraad/OR: een OR als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
4. Maandsalaris: het brutosalaris per maand dat is vastgesteld aan de hand van bijlage 1 en voor zover deze bijlage niet van toepassing is, het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde bruto maandsalaris.
5. Uursalaris: 0,58% van het voltijds maandsalaris.
6. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele (afbouw) vaste toeslag.
7. Maand: een kalendermaand.
8. Week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de dienst op maandagochtend.
9. Arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
10. Partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
11. Feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei.
12. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

1. Algemene bepalingen

- 1.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op iedere werknemer van United Dutch Breweries B.V. en United Dutch Breweries Logistics B.V., hierna te noemen "de werkgever", voor zover de bepalingen mede betrekking hebben op zijn/haar functie, en maakt als zodanig deel uit van zijn/haar arbeidsovereenkomst. Mochten een of meer bepalingen van dit reglement in strijd zijn met de wet, dan is/zijn slechts deze betreffende bepaling(en) nietig en blijven de overige bepalingen van deze cao onverkort van kracht.
- 1.2. Indien deze cao ter zake van enig onderwerp niet enige regeling bevat, behoort de werknemer onverwijld bij werkgever, dan wel de daartoe bevoegde persoon, instructies te vragen.
- 1.3. Bij onmogelijkheid van raadpleging zal de werknemer handelen naar eigen inzicht, zoals het een goed werknemer betaamt.
- 1.4. Opgebouwde rechten van oud InBev werknemers die onder InBev cao-voorwaarden in dienst zijn getreden bij werkgever komen niet te vervallen, maar worden beschouwd als bevroren rechten.
- 1.5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de voltijdarbeidsduur, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Algemene verplichtingen van de werknemer

- 2.1. De werknemer is gehouden de belangen van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
- 2.2. De werknemer is gehouden alle, ook andere dan de normale, hem door of namens 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.
- 2.3. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge 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.

3. De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan

Het aangaan en de inhoud van de arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan. In de arbeidsovereenkomst worden ten minste vastgelegd:

- a. de datum van indiensttreding
- b. de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd)
- c. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld, evenals de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld
- d. de arbeidsduur
- e. het bruto maandsalaris bij indiensttreding
- f. de toepasselijkheid van de bij de werkgever vigerende cao

Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd. De proeftijd bedraagt:

- a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaren en voor langer dan 6 maanden. Als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 6 maanden geldt geen proeftijd
- b. een maand, indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld
- c. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer
- d. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Concurrentiebeding

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

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.

Einde van de arbeidsovereenkomst door gebruikmaking van een proeftijdbeding

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

De voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of op grond van artikel 7:668 BW geacht wordt te zijn voortgezet.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Ter zake de opzegging en de opzegtermijn gelden dezelfde regels als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

Voor de toepassing van het vierde lid wordt een periode van een jaar, waarin de werknemer voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, uitzendarbeid heeft verricht, aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook indien de uitzendarbeid dan wel uitzendovereenkomst in dat jaar onderbroken is geweest, ongeacht het aantal, de duur en de reden van de onderbrekingen.

Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

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.

Wettelijke opzegtermijn

De wettelijke opzegtermijn voor werknemer en werkgever wordt in acht genomen, tenzij anders overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op staande voet

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

Zonder dat daartoe opzegging is vereist, eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag van de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Indien de werknemer onder gebruikmaking van de bij werkgever geldende pensioenregeling eerder dan op de AOW gerechtigde leeftijd uittreedt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst, eveneens zonder dat daartoe opzegging vereist is, op de dag waarop die uittreding plaatsvindt.

4. Beloning

- 4.1. De salarisschalen, op basis van het functiewaarderingsstelsel ORBA, die als bijlage 1 aan deze cao zijn gehecht zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever. Zie voor de ontwikkeling van de individuele salarissen eveneens bijlage 1.
- 4.2. De werkgever kan eenmaal per jaar aan de werknemer die een incidentele, uitzonderlijke prestatie heeft geleverd een eenmalige uitkering doen, ter grootte van maximaal 25 maal 1 normperiodiek (zijnde beoordeling conform de norm, 2% van het maandsalaris). Deze uitkering telt niet mee in de grondslag van andere arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen en vakantietoeslag.
- 4.3. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 maal het maandinkomen. De vakantietoeslag zal worden betaald over de rechten die zijn opgebouwd vanaf 1 januari t/m 31 december. De vakantietoeslag zal worden betaald tegelijkertijd met het salaris over de maand mei. Deze rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

5. Arbeidsduur en werktijden

- 5.1 Voltijdarbeidsduur
De voltijdarbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
- 5.2 Werktijden
 - 5.2.1 De normale werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag, tussen 7.00 uur en 19.00 uur, waarin begrepen een half uur pauze, tenzij in overleg met de leidinggevende anders is overeengekomen. Werktijden dienen strikt genomen te worden, evenals de pauzes.

- 5.2.2 Indien de werkgever dit wenst zal ook buiten de normale werktijden gewerkt kunnen worden. Dit dient wel in redelijkheid van de werknemer gevergd te kunnen worden.
- 5.2.3 De werknemer zal de door hem gewerkte uren (doen) registreren volgens het gebruikelijke (door de werkgever vastgestelde) systeem.

6. Overwerk en meeruren

6.1 Overwerk

6.1.1 Onder overwerk wordt verstaan de uren per dag, waarin in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de voltijdarbeidsduur per dag.

Overwerk worden alleen toegestaan in overleg met de leidinggevende.

6.1.2 Incidentele overschrijdingen van de voltijdarbeidsduur per dag van een uur of minder worden niet als overwerk beschouwd. De werknemer ontvangt voor ieder gewerkt overuur, dit voor zover de opname van vervangende tijd niet mogelijk blijkt, een toeslag van 25% op het gebruikelijke uurloon op het eerste en tweede overuur, en een toeslag van 50% op alle overuren indien de werknemer twee of meer overuren op een dag maakt.

6.1.3 De werknemer waarvan zijn 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.

6.1.4 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.

6.2 Meerwerk

De meeruren, door de deeltijdwerknemers extra gewerkt, tot aan de voor hun dienst of rooster gebruikelijke voltijdarbeidsduur, worden vergoed met een toeslag van 20% ter compensatie van de opbouw van vakantiedagen, vakantiegeld, adv en de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw.

7. Vakantie

- 7.1. Het aantal vakantiedagen bedraagt 25.
- 7.2. Voor de werknemers die op 1 januari 2014 in dienst zijn van werkgever en aan wie extra vakantiedagen op basis van leeftijd zijn toegekend behouden het bevroren recht op de toegekende dagen.
- 7.3. Voor de oud InBev-werknemer, zoals in Hoofdstuk A lid 1 bedoeld, geldt dat deze werknemer recht houdt op adv-dagen, tenzij anders is overeengekomen.
- 7.4. Vakanties van twee of meer aaneengesloten weken dienen tenminste 3 maanden van tevoren te worden aangevraagd. De werkgever dient binnen 2 weken schriftelijk te reageren op een verzoek tot opname van vakantiedagen. Reageert de werkgever niet (tijdig) dan is de vakantie vastgesteld conform de wensen van de werknemer.

Van deze termijn van 2 weken kan alleen worden afgeweken bij de vaststelling van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Bij het toekennen van vakanties zal de werkgever de volgende prioriteiten toekennen:

- werknemers met kinderen die basis onderwijs of het voortgezet onderwijs bezoeken
- werknemers met een werkende vaste partner
- werknemers met inwonende kinderen of een vaste partner
- overige werknemers

- 7.5. Overige vakantiedagen dienen minimaal 5 dagen van tevoren schriftelijk aangevraagd te worden en geaccordeerd te worden door de leidinggevende.
- 7.6. De werkgever kan de werknemer verplichten om vakantiedagen op door de werkgever daartoe aangewezen dagen op te nemen.
- 7.7. De werkgever zal gevraagde vakantiedagen toekennen zo veel als – gelet op de continuïteit en het onderhanden werk – mogelijk is.
- 7.8. De werknemer zal de vakantiedagen zodanig aanvragen dat deze aan het einde van het jaar verbruikt zijn. Het bepaalde in artikel 7:642 BW is onverkort van toepassing.

- 7.9. Indien vakantiedagen zijn toegekend, kan de werkgever op grond van onvoorziene omstandigheden deze toezegging, voor zover dit wettelijk is toegestaan, herroepen. De werkgever zal alsdan de schade en kosten van de werknemer vergoeden.
- 7.10. Voor berekening van rechten op vakantiedagen zal worden uitgegaan van een kalenderjaar. Vakantiedagen zullen voor de werknemer beschikbaar zijn vanaf 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
- 7.11. Naast vakantiedagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer vrijgegeven met behoud van het inkomen:
- 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 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 partner: één dag
 - f. na bevalling van de partner als geboorteverlof: éénmaal de arbeidsduur per week. De werknemer moet dit binnen vier weken na de dag van de bevalling opnemen
 - g. bij overlijden van de partner, 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, schoonzoons 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 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 hoeft te worden gewerkt, wordt geen vrijgegeven op een andere dag.

- 7.12. De werknemer dient een bezoek aan een arts, tandarts of een andere geneeskundige in principe zo te regelen dat het buiten zijn werktijden valt. Als dit niet mogelijk is dient hij het bezoek bij voorkeur aan het begin of aan het einde van zijn werktijden te laten plaatsvinden.
- 7.13. Voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden nadere afspraken gemaakt over de vakantieuren 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 vakantieuren opneemt.

8. Arbeidsongeschiktheid en de WAZO

- 8.1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft hij, gedurende de eerste 104 weken minimaal recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon (artikel 7:629 BW). De eerste 52 weken bedraagt de loondoorbetaling 100% van het inkomen en de tweede 52 weken 70% van het inkomen. Zie ook het toepasselijke ziekteverzuimreglement.
- 8.2. De Wet arbeid en zorg (WAZO) 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
 - h. aanvullend geboorteverlof.
- 8.3. Inkomen tijdens adoptieverlof.
Gedurende het adoptieverlof wordt aan de werknemer het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitbetaald, een 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 bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).
- 8.4. Behalve in gevallen van kennelijke overmacht en met uitzondering van de in deze cao en artikel 7:628 BW bedoelde gevallen is geen inkomen verschuldigd over de tijd waarin een werknemer afwezig is. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is niet van kracht in geval van schorsing.

9. Interne opleidingen, werkbesprekingen

- 9.1. De kosten van door de werkgever verplicht gestelde opleidingen zullen door de werkgever worden vergoed. Hieronder zijn begrepen de noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten.
- 9.2. De voor de opleiding verplichte literatuur zal door de werkgever worden aangeschaft.
- 9.3. De dagen dat de werknemer buiten of binnen het kantoor door de werkgever verplicht gesteld onderwijs zal genieten voor de opleiding, zullen door de werkgever worden vergoed.
- 9.4. De kosten van niet door de werkgever verplichte opleidingen zal de werknemer geheel voor zijn rekening nemen. Daartoe behoeft de werknemer de voorafgaande toestemming van de werkgever, voor zover de werkgever onbetaald verlof moet geven.
- 9.5. Onverminderd het bepaalde in de arbeidsovereenkomst, kan de werkgever, in afwijking van het bepaalde in artikel 9.4, besluiten tot betaald verlof en het inkomen, op dagen dat de werknemer in opleiding is, (gedeeltelijk) doorbetalen.
- 9.6. Werkbesprekingen met betrekking tot interne aangelegenheden die de werkgever en/of de werknemer aangaan, zullen plaatsvinden op de door de werkgever daartoe aangewezen plaats en tijd, eventueel buiten de normale kantooruren. Tenzij de werkgever vooraf uitdrukkelijk dispensatie zal verlenen, is de werknemer verplicht bij deze besprekingen aanwezig te zijn.
- 9.7. Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan na vooraf verleende toestemming, afspraken te maken met klanten op reeds geplande dagen en tijden voor werkbesprekingen.

10. Financiële voorzieningen

- 10.1 Pensioen
De werkgever kent aan de werknemer een recht toe op pensioen. De werkgever zal de werknemer, indien en zodra de werknemer aan de bepalingen ter zake voldoet, aanmelden voor deelname aan de door de werkgever getroffen pensioenregeling. Informatie over pensioen is te vinden op het Uniform Pensioen Overzicht van de werknemer en/of op te vragen bij de pensioenuitvoerder.
- 10.2. Kosten woon – werkverkeer
 - 10.2.1 Voor daadwerkelijk gemaakte kilometers woon-werkverkeer, vanaf 10 kilometer t/m 30 kilometer enkele reis, ontvangt de werknemer € 0,19 per kilometer netto (onbelast).

- 10.2.2 De cafetariaregeling met betrekking tot de woon-werkreiskostenvergoeding zal worden toegepast conform fiscale mogelijkheden.
- 10.2.3 Reiskosten die de werknemer maakt in verband met studie/opleidingen in opdracht van de werkgever, worden vergoed als zakelijke reiskosten.
- 10.3. **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.
- 10.4. **Overige regelingen**
 - 10.4.1. De werkgever kent een collectieve Zorgverzekering.
 - 10.4.2. De werknemer zal worden opgenomen in de verzekering voor WIA-hiaat. De werknemer betaalt de premie voor deze verzekering.
 - 10.4.3. Voor het salaris van de werknemer boven maximum premieloon en voor salarisbestanddelen die niet gedekt worden door de WIA, sluit de werkgever een WIA-excedentverzekering af. De werknemer betaalt de premie voor de WIA-excedentverzekering.
 - 10.4.4. De werknemer heeft recht op een jubileumuitkering indien de werknemer 25 jaar onafgebroken in dienst is. De hoogte van de uitkering bedraagt een half bruto maandsalaris dat netto uitgekeerd zal worden. Bij een dienstverband van 40 jaar bedraagt de hoogte van de jubileumuitkering een volledig bruto maandsalaris dat netto uitgekeerd zal worden.

11. Slotbepalingen

- 11.1. De werknemer zal al hetgeen hem bekend zal worden omtrent de werkgever, de aldaar werkzame personen, de klanten van de werkgever alsmede omtrent antecedenten, werkzaamheden en/of aangelegenheden van voormelden, strikt geheimhouden.
- 11.2. Bij wijziging of aanvulling van deze cao door de werkgever zal de werknemer een gewijzigd en/of aangevuld exemplaar ontvangen en ondertekenen. Indien de werknemer niet kan/zal instemmen met een wijziging of aanvulling zal de werknemer zijn bezwaar op het door hem alsdan te ondertekenen exemplaar aantekenen en zal deze cao voor hem van toepassing blijven. De wijziging of aanvulling dient alsdan te worden uitgelegd als een schriftelijke opdracht van de kant van de werkgever.

- 11.3. De werknemer verklaart een gelijkloidend afschrift van deze cao te hebben ontvangen en te hebben gelezen, alvorens de individuele arbeidsovereenkomst werd ondertekend.
- 11.4. Deze cao wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden. Hij treedt in werking op 1 juli 2022 en eindigt derhalve op 30 juni 2023 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist. Na afloop zal UDB overgaan op een Arbeidsvoorwaardenregeling.
- 11.5 In deze laatste cao is opgenomen dat medewerkers die worden aangenomen na de looptijd van deze cao onder dezelfde arbeidsvoorwaardenregeling vallen als de medewerkers die voor het einde van de looptijd in dienst zijn gekomen.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en getekend,

Op 9 december 2022 middels akkoordverklaringen door:

United Dutch Breweries B.V.
en UDB Logistics B.V,
de heer K. Morshuis

Vakorganisatie FNV
mevr. A. Jansen

Handtekeningen

Bijlage 1. Indeling in salarisschalen en ontwikkeling individueel salaris

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 8 functiegroepen. De functiegroepen met bijbehorende ORBA-scores zijn als volgt:

Functiegroep	ORBA-score
1	tot 45
2	4,5 tot 67
3	7,5 tot 91
4	1,5 tot 114
5	14,5 tot 137
6	37,5 tot 160
7	60,5 tot 183
8	83,5 tot 206

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. De salarisschalen zijn hieronder opgenomen.

Per 1 januari 2023 geldt een collectieve, structurele loonsverhoging van:

1. Euro bruto 50,00 op het schaalsalaris;
2. Structurele verhoging van 4,5% op het verhoogde schaalsalaris.

Salarisschalen per maand per 1 januari 2023:

Orba salaristabel per 1 januari 2023 (alle bedragen bruto en per maand)						
verhoging: €50,- + 4.50%						
Functie- groepen Orba	Orba punten- grenzen	Periodiek t.o.v.aanvangssalaris		Aanvangs- salaris	maximaal salaris bij functioneren:	
		%	Absoluut		Volgens verwachting	Boven verwachting
ORBA 1	0 – 44	2,00%	€ 46,66	€ 2.333,17	€ 2.622,58	€ 2.791,73
ORBA 2	44½ - 67	2,25%	€ 53,15	€ 2.362,24	€ 2.770,59	€ 2.968,82
ORBA 3	67½ - 91	2,50%	€ 61,73	€ 2.469,29	€ 2.933,14	€ 3.112,86
ORBA 4	91½ - 114	2,50%	€ 64,04	€ 2.561,79	€ 3.107,57	€ 3.295,23
ORBA 5	114½ - 137	2,50%	€ 68,34	€ 2.733,59	€ 3.395,66	€ 3.595,21
ORBA 6	137½ - 160	3,00%	€ 87,48	€ 2.915,96	€ 3.718,11	€ 3.928,23
ORBA 7	160½ - 183	3,25%	€ 101,68	€ 3.128,72	€ 4.197,82	€ 4.427,76
ORBA 8	183½ - 206	3,25%	€ 113,71	€ 3.498,74	€ 4.792,50	€ 5.051,51

Per 1 januari 2023								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal								
80% aanvangssalaris	€ 1.895,23	€ 1.918,73	€ 2.005,22	€ 2.079,96	€ 2.218,77	€ 2.366,12	€ 2.538,04	€ 2.837,01
85% aanvangssalaris	€ 2.010,42	€ 2.035,38	€ 2.127,28	€ 2.206,69	€ 2.354,18	€ 2.510,74	€ 2.693,40	€ 3.011,06
90% aanvangssalaris	€ 2.125,61	€ 2.152,03	€ 2.249,34	€ 2.333,42	€ 2.489,59	€ 2.655,36	€ 2.848,76	€ 3.185,11
95% aanvangssalaris	€ 2.219,13	€ 2.246,74	€ 2.348,43	€ 2.436,31	€ 2.599,52	€ 2.772,77	€ 2.974,89	€ 3.326,42
Aanvangssalaris	€ 2.333,17	€ 2.362,24	€ 2.469,29	€ 2.561,79	€ 2.733,59	€ 2.915,96	€ 3.128,72	€ 3.498,74
Eindsalaris	€ 2.791,73	€ 2.968,82	€ 3.112,86	€ 3.295,23	€ 3.595,21	€ 3.928,23	€ 4.427,76	€ 5.051,51

- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure. Deze is opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

2. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een jaarlijkse beoordeling. Wijziging van het salaris vindt in het beginsel eenmaal per jaar plaats op basis van beoordeling, waarbij geen, een of meer stappen worden toegekend. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal. Het salaris in de aanloopschalen kan nimmer minder zijn dan het wettelijk minimum vastgesteld loon.

3. Salarisherziening

- a. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van beoordeling in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari, eventueel met terugwerkende kracht, conform onderstaande beoordelingsstaffel. Deze verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris van zijn schaal is bereikt.

Beoordeling

- 1: onder de norm/low performance
- 2: te ontwikkelen/moderate performance
- 3: conform de norm/strong performance
- 4: boven de norm/very strong performance
- 5: ver boven de norm/highest performance

Verhoging

- 0,0%
- 0,0%
- 2,0%
- 3,0%
- 4,0%

- b. Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode van 6 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de reguliere schaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode van 3 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum.
- c. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.

Bijlage 2. Bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

Voorafgaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of;
- de vastgestelde functiegroepindeling.

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer via HR bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de werknemer op te vragen bij HR en/of is opgenomen als bijlage bij de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling.

Gronden voor bezwaar en beroep

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

1. De bezwaarfase

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 2 weken na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan HR. Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AAVN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AAVN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

2. De externe beroepsfase

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep (binnen 2 weken na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AAVN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AAVN.

Bijlage 3. Protocolafspraken behorende bij de cao 2019-2020

1. Duurzame Inzetbaarheid

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao, in nauwe samenwerking met de OR:

- De ambities en knelpunten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid vaststellen;
- De wensen en verwachtingen van de medewerkers voor dit onderwerp inventariseren;
- Oplossingen voor de belangrijkste vraagstukken uitwerken;
- Afspraken maken om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers (verder) te verbeteren.

2. Participatiewet

Werkgever zal zich gedurende de looptijd van de cao inspannen om binnen de onderneming werk(ervarings)plaatsen te creëren voor de in de Participatiewet genoemde doelgroepen.

3. Gedifferentieerde WGA-premie

Voor de duur van de cao zal werkgever geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

4. Vakbondscontributie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

5. Werkgeversbijdrage

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

6. Modernisering cao

Gedurende de looptijd van de cao zal worden onderzocht hoe de cao toegankelijker gemaakt kan worden, door deze eenvoudiger en leesbaarder te maken.

Bijlage 4. Protocolafspraken behorende bij de looptijd van deze cao, 2021-2022

Aan alle medewerkers van UDB wordt in de maand juli 2021 een eenmalige thuiswerkvergoeding uitbetaald van € 50,- netto.

Gedifferentieerde WGA-premie

Voor de duur van de cao zal werkgever geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

Vakbondscontributie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

Werkgeversbijdrage

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

RVU-regeling

UDB wil deze tijdelijke, generieke, fiscale mogelijkheid bieden aan alle medewerkers die voldoen aan de wettelijke eisen.

UDB zal betreffende medewerkers proactief informeren en uitleg geven over de regeling en de mogelijkheden.

Indien de medewerkers interesse hebben, geven zij dit zelf aan bij HR. Dit betreft een protocollaire afspraak voor de duur van deze tijdelijke generieke fiscale periode van deze regeling (2021-2025).

Modernisering cao

UDB heeft een inspanningsverplichting met betrekking tot het moderniseren van de cao-tekst.

Periodiek overleg

Gedurende de looptijd van deze cao willen UDB en de vakbond minimaal 1x met elkaar in overleg om elkaar goed op de hoogte te houden en elkaar te blijven informeren over de ontwikkelingen bij UDB.

De onderwerpen pensioen, uitleg en toelichting over de performance en modernisering van de cao-tekst zullen op de agenda komen te staan.

Bijlage 5. Protocolafspraken behorende bij de looptijd van deze cao, 2022-2023

Gedifferentieerde WGA-premie

Voor de duur van de cao zal werkgever geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

Vakbondscontributie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

Werkgeversbijdrage

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AAVN-regeling voortgezet.