

The logo for FWS, consisting of the lowercase letters 'fws' in a blue, sans-serif font.The logo for GDH, featuring the letters 'GDH' in a bold, green, sans-serif font, followed by three slanted green lines.The logo for SPIRITS NL, featuring a small icon of a bottle and glass on the left, followed by the text 'SPIRITS NL' in a bold, blue, sans-serif font.The logo for CNV Vakmensen, with 'CNV' in a stylized purple font and 'Vakmensen' in a blue, sans-serif font.The logo for De Unie, with 'De' in a blue, sans-serif font and 'Unie' in a larger, blue, sans-serif font with a white circle around the 'U'.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

overeengekomen op 10 maart 2015

Tijdens de het cao-overleg op 10 maart 2015 heeft de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversverenigingen FWS, GDH, KVNW en Spirits NL samen met de bestuurders van de werknemersorganisaties CNV Vakmensen en De Unie, een onderhandelingsresultaat bereikt voor het verlengen van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

Het proces om te komen tot dit resultaat is lang en intensief geweest. Cao-partijen hebben allebei een uiterste inspanning gedaan om te komen tot overeenstemming. FNV Handel heeft te kennen gegeven het onderhandelingsresultaat onvoldoende te vinden en distantieert zich derhalve van het akkoord.

De inhoud van het onderhandelingsresultaat:

1. Looptijd. De cao wordt verlengd voor de duur van 12 maanden en heeft een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.
2. Loonontwikkeling. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden per 1 mei 2015 structureel verhoogd met 1,50%. Tevens geldt met ingang van 1 januari 2015 de verhoging van 0,55% als resultante van de ombouwregeling. Zie hiervoor onderstaand punt 4. In de maand mei 2015 wordt een eenmalige uitkering van €50,- toegekend.
3. Pensioen. De volgende pensioenmaatregelen zijn afgesproken:
 - Pensioenleeftijd: 67 jaar;
 - Franchise: € 19.890;

- Maximum jaarsalaris € 51.976;
- Van 1 januari 2015 tot en met 31 maart 2015 geldt een premiepercentage van 25,70% van de pensioengrondslagsom;
 - ✓ Premie werkgever (63,7%) van 1 januari 2015 tot en met 31 maart 2015: 16,37%
 - ✓ Premie werknemer (36,3%) van 1 januari 2015 tot en met 31 maart 2015: 9,33%
- Van 1 april 2015 tot en met 31 december 2015 geldt een premiepercentage van 23,45% van de pensioengrondslagsom;
 - ✓ Premie werkgever (63,7%) van 1 april 2015 tot en met 31 december 2015: 14,94%
 - ✓ Premie werknemer (36,3%) van 1 april 2015 tot en met 31 december 2015: 8,51%
- Het opbouwpercentage bedraagt geheel 2015 1,75%. De financiering van dit opbouwpercentage wordt mogelijk gemaakt door gebruik te maken van het ontstane premieoverschot uit 2014 (notitie Towers Watson d.d. 12 februari 2015);
- Het partnerpensioen is op spaarbasis en bedraagt 70%.

In 2015 zal de werkgroep haar werkzaamheden voortzetten en werken aan het opzetten van een toekomstbestendige pensioenregeling. Hier zijn reeds voorstellen voor gedaan door werkgevers en werknemers.

4. Ombouw oude VUT-premie De afspraak met de staffel voor de ombouw van het werkgeversdeel van de voormalige regeling vervroegd uittreden (VUT) is onverkort van kracht. Dit betekent dat ook in 2015 conform bestendig beleid de lonen structureel met 0,55% worden verhoogd en dat 0,35% van de loonsom wordt aangewend voor verbetering van de pensioenregeling.
5. Mensen met een arbeidsbeperking
Werkgevers zullen zich tot het uiterste inspannen om 8 mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Onder mensen met een arbeidsbeperking valt een bredere groep dan de doelgroep van de Wajongers. Hiermee vervalt de eerdere afspraak over Wajongers.

WML loonschaal

In de CAO wordt een aparte loonschaal opgenomen die uitsluitend bestemd is voor mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en die niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Deze loonschaal geldt naast het bestaande loongebouw en begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De volgende stappen vinden plaats binnen de loonschalen:

- 1e jaar 100%
- 2e jaar 105%
- 3e jaar 110%
- 4^e jaar 115%
- 5^e jaar 120%

Aan het eind van elk jaar zal met de medewerker een evaluatie plaatsvinden. Indien een medewerker voldoende doorgroei heeft gemaakt, kan bij gebleken geschiktheid de mogelijkheid voor doorgroei naar een reguliere baan worden bekeken. Doorgroei vindt alleen plaats als hiervoor een vacature beschikbaar is.

6. WW. 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 worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opgebroken.

7. Duurzame Inzetbaarheid. Door cao-partijen wordt het belang van duurzame en toekomstgerichte inzetbaarheid van medewerkers onderschreven. Uit het onderzoek van A-advies is gebleken dat duurzame inzetbaarheid vooral een onderwerp is dat speelt tussen werkgever en werknemer en dat er vooral handvatten gegeven moeten worden. Er wordt gedurende deze cao-periode een budget van € 40.000 beschikbaar gesteld om concrete voorstellen te ontwikkelen die gedurende 2015 kunnen worden ingevoerd. Vakorganisaties gaan bij de leden inventariseren of er draagvlak is om met hun leden over dit onderwerp in gesprek in de bedrijven.

8. Flexibilisering van arbeid. Het belang van flexibilisering van arbeid wordt door partijen onderkend. Het door werkgevers ingediende voorstel voor een urenbank wordt gedurende deze cao-periode samen verder uitgewerkt. Hiertoe zullen vakorganisaties bij de leden inventariseren of er draagvlak is om in gesprek gaan met hun leden in de bedrijven en inventariseren wat de mogelijkheden zijn.

Vooruitlopend op deze nadere concretisering wordt nu al de mogelijkheid geboden om het maximum van de arbeidsduur in een flexibel rooster te verhogen van 45 naar 48 uur (artikel 7). Dit kan alleen na instemming van de Ondernemingsraad (of als deze er niet is van de Personeelsvertegenwoordiging). De Arbeidstijdenwet is natuurlijk onverkort van toepassing. De afspraken rondom overwerk en toeslagen blijven eveneens van toepassing.

9. WWZ en WaZo. Als gevolg van de wettelijke wijzigingen (WWZ en WaZo) zijn cao-partijen overeengekomen de cao hier op aan te passen, zoals opgenomen in de notitie WWZ en de notitie Wazo (geagendeerd voor het overleg op maandag 22 december 2014).

10. Werkgeversbijdrage. De bijdrage van de werkgevers aan de vakorganisaties conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

11. AVV. De cao zal worden ingediend voor algemeen verbindend verklaring.

Op korte termijn wordt de volledige tekst van dit onderhandelingsakkoord door de werknemersorganisaties ter goedkeuring aan de leden voorgelegd.

Aldus overeengekomen op 10 maart 2015

Namens werkgeversverenigingen

Namens werknemersorganisaties

KVNW

de heer M. Kerkmeester

Spirits NL

mevrouw I. Reuser

CNV Vakmensen

de heer R. van Riezen

FWS

de heer G. Heijstek

De Unie

de heer G.C.H. van der Lit

GDH

de heer S.W.H.G. Pelser