

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers

in dienst van

ADM Europoort B.V. (AEBT)

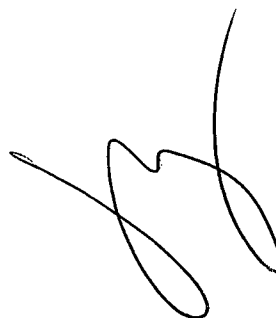
1 januari 2013 t/m 31 december 2016

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long tail, located in the bottom right corner of the page.

Copyright

© 2016 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail, located in the bottom right corner of the page.

Inhoudsopgave:

DEFINITIES	5
ARTIKEL 1: DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST	5
ARTIKEL 2: VASTSTELLEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	5
ARTIKEL 3: AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	5
ARTIKEL 4: BUITENGEWONE VERANDERINGEN IN DE ALGEMEEN SOCIAAL-ECONOMISCHE VERHOUDINGEN	5
ARTIKEL 5: REORGANISATIE VAN PARTIJEN	6
ARTIKEL 6: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
ARTIKEL 7: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS	6
ARTIKEL 8: MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	6
ARTIKEL 9: ORGANISATIEVERLOF	6
ARTIKEL 10: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	7
ARTIKEL 11: HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	7
ARTIKEL 12: VEILIGHEID	9
ARTIKEL 13: UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN	9
ARTIKEL 14: FUSIES EN REORGANISATIES	10
ARTIKEL 15: ARBEIDSDUUR, AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DE WERKZAAMHEDEN	11
ARTIKEL 16: SCHAFT EN VERSCHUIVING VAN DE SCHAFT	13
ARTIKEL 17: VERLENGING VAN DE ARBEIDSTIJD, WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS	13
ARTIKEL 18: AFWIJKENDE REGELINGEN	13
ARTIKEL 19: ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD	13
ARTIKEL 20: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE	14
ARTIKEL 21: OPZEGGINGSTERMIJN	16
ARTIKEL 22: EINDE DIENSTVERBAND	16
ARTIKEL 23: VAKANTIEREGELING	17
ARTIKEL 24: EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND	18
ARTIKEL 25: FEESTDAGEN	19
ARTIKEL 26: KORT VERZUIM	19
ARTIKEL 27: ONBETAALD VERLOF	20
ARTIKEL 28: REGELINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS	20
ARTIKEL 29: PRIJSINDEXERING	22
ARTIKEL 30: VAKANTIETOESLAG	22
ARTIKEL 31: BETALINGEN	22
ARTIKEL 32: ZORGVERZEKERING	23
ARTIKEL 33: VERHOOGD TAAKLOON	24
ARTIKEL 34: AFBOUWREGELING SCHEMATOESLAG	24
ARTIKEL 35: UITKERING BIJ OVERLIJDEN	25
ARTIKEL 36: PENSIOENVOORZIENING	26
ARTIKEL 36A: HET BEDRIJFSTAKFONDS (STIVU)	27
ARTIKEL 36B: SENIOREN FIT REGELING GEBOORTEJAREN 1950 – 1959	27
ARTIKEL 36C: AOW REPARATIE/BELEIDSSTEUN SVBPVH (FINANCIERING UIT STAP 4 SVBPVH)	28
BIJLAGE I: INHUUR DERDEN	30
BIJLAGE II A: FUNCTIEOPBOUW	31
BIJLAGE II B: FUNCTIEBESCHRIJVINGEN	34
BIJLAGE III: SALARISOPBOUW	35
BIJLAGE V: TECHNOLOGIEPROTOCOL	37
BIJLAGE VI: VERVOERSREGELINGEN (OUDE UITGROEIREGELING EBS)	39
BIJLAGE VII: SPECIFIEKE ARTIKELEN PORTIERS EN BEWAKINGSPERSONEEL	40
BIJLAGE VIII: STUDIE EN OVERIGE AFSPRAKEN	43
BIJLAGE IX: PROTOCOL	44
BIJLAGE X: PROTOCOL AANWENDING STAP 3 SVBPVH EN STIVU PREMIE VOOR PENSIOENVERBETERING EN SENIOREN FIT REGELING AEBT	47
BIJLAGE XI: ADDENDUM PENSIOENSTAFFEL PER 1 JANUARI 2014	51

De ondergetekenden:

I.
ADM Europoort B.V. (AEBT), gevestigd te Rotterdam,

ter ene zijde

en

II.
FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van ADM Europoort B.V. (AEBT) te zijn overeengekomen:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke extending upwards.

Definities

1. Werkgever : ADM Europoort B.V. (AEBT)
2. werknemer : werknemer werkzaam bij werkgever in een van de in de functielijst genoemde functies
3. basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
4. schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
5. schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag;
6. werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2013 t/m 31 december 2016.

De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief of per e-mail op zeggen maar waarbij partijen verplicht zijn een ontvangst- en leesbevestigingen te zenden.

Artikel 2: Vaststellen der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam bij ADMEBT, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze cao en – overeenkomstig het in artikel 3 bepaalde – alsnog aan deze cao te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

Artikel 3: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening deze cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze cao zullen worden gehecht.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze cao genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering is zowel partij genoemd onder I als partij genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.

Artikel 5: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 2 genoemde.

Werkgever zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage I).

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 7: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder II verbindt zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van werkgever voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekende onder II verbindt zich, dat hun leden geen werkzaamheden in loondienst van derden zullen verrichten dan met schriftelijke toestemming van hun werkgever.

Artikel 8: Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één of meer hare leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of wel tegen welke lid (leden) de klacht gericht is.

De partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van contractanten is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het feit niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

In geval sprake is van behandeling van een klacht in paritair verband treedt bovengenoemde termijn niet in werking.

Artikel 9: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:

- a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
- b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:

- a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.
- b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemers-

¹ De hoogte van de vergoeding voor 2013 bedraagt € 260,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

organisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

Artikel 10: Vakbeweging en onderneming

- a. De bedrijven, waarop de haven-CAO's van toepassing zijn, zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- b. Aan de bezoldigde vakbondsvertegenwoordiger van contracterende partij zal gelegenheid worden gegeven zijn functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bond; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. Werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordiger op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
- e. Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao voor zover en voor zolang dit fiscale is toegestaan meewerken aan de verrekening vakbondscontributie
- f. ADM zal per geval/gebeurtenis m.b.t. internationaal vakbondswerk in overleg met de vakbondsbestuurder beslissen of een financiële bijdrage wordt gegeven ten behoeve van de VAB leden. Aanvragen zullen beoordeeld worden op de toegevoegde waarde voor ADM

Artikel 11: Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;

3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's. Werkgever zal een opleidingsplan vaststellen en dit met de vakorganisatie, die betrokken is bij de CAO, bespreken. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd.
5. het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een bedrijfsarts en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbowet.

- e Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleiding beleid van de werkgever.

Periodiek zal tussen Cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

- f Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der Cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

- g Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en O.R. bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 12: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf als passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijk de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

SVH

ADMEBT zal jaarlijks (in januari) een bedrag ter grote van 100 euro per medewerker overmaken aan Stichting Veilige Haven(SVH). SVH zal hiervoor elk jaar een factuur sturen.

Werkgever zal een actieve bijdrage leveren aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en –certificering.

Artikel 13: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De vakorganisatie en ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag zijn zaken, die besproken worden in de ondernemingsraad.

Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal de contracterende werknemersorganisatie eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.

4. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsarts – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
5. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben.

In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

Werkgever zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden.
Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.

6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. Werkgever zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.

Partijen bij deze CAO verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de CAO door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie en de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdensystemen.

Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen de bedrijven en vakorganisaties alles doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.

Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1^e alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

8. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisatie wordt in de gelegenheid gesteld werkgever te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
9. Werkgever zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in de leden 8 en 9 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisatie hiertoe uitnodigen.

Artikel 14: Fusies en reorganisaties

In overeenstemming met het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden:

- Zullen bij voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer(s) naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- Zal in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- Zal de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 15: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Tewerkstelling zal plaatsvinden in één van de navolgende schema's:

1. <u>Dagdienst</u>		<u>Per week</u>
a. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
b. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
Zaterdag 1 x per 4 weken	07.15 – 15.30 uur	1,94 uur

		40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 34,96 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

2. 3-ploegendienst (semi-continudienst) (tekst vervalt per 1 januari 2014)

<u>1^e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2^e week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag 23.15 – 07.30 uur	7,75 uur	
<u>3^e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	<u>38,75 uur</u>

Per 3 weken: 124,00 uur

Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en 1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week: 40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 8 vrij opneembaar, en 8 zullen ter weekendverbetering door de werkgever worden aangewezen.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

- Medewerker die na 1 juni 2006 in dienst treedt wordt in afwijking van het bepaalde de leden 1 tot en met 3 12 ADV dagen toegekend, waarvan er 4 vrij opneembaar zijn, 4 zullen worden ingeroosterd en 4 door werkgever worden aangewezen.

3. 3-ploegendienst (semi-continudienst) (tekst vanaf 1 januari 2014)

<u>1^e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2^e week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag 23.15 – 07.30 uur	7,75 uur	
<u>3^e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur

Per 3 weken: 124,00 uur

Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en
1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week: 40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 6 vrij opneembaar, en 10 zullen door de werkgever ter weekendverbetering worden aangewezen, waarvan er maximaal 2 per maand worden aangewezen en 48 uur van tevoren worden aangezegd.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

4 5-ploegendienst (vol-continudienst)

Per dienst 7,75 uur:

dagdienst	07.15 – 15.30 uur
nachtdienst	23.15 – 07.30 uur
avonddienst	15.15 – 23.30 uur

Gemiddeld per week 32,55 uur op basis van 4,2 diensten à 7,75 uur. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Algemeen

- A. Iedere werknemer heeft een basislocatie maar kan, met inachtneming van zijn arbeidstijdensysteem, op iedere terminal van ADM te werk worden gesteld.
- B. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:
Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf bevindt.
- Alle werkzaamheden worden derhalve "draaiend" overgegeven. Dit is mogelijk gemaakt doordat in de werkschema's sprake is van een overlap van 15 minuten.
- C. Op verzoek van de bedrijfsleidingen van werkgever zal er rekening mee moeten worden gehouden, dat vooralsnog één ploeg zich in het weekend beschikbaar dient te houden voor het verrichten van werkzaamheden, die noodzakelijk zijn om de benodigde apparaten bij aanvang van de nieuwe werkzaamheden beschikbaar te hebben.

De realisering hiervan intern te regelen.

Artikel 16: Schaft en verschuiving van de schaft

Er wordt een ½ uur geschaft. De schafttijden zijn gelegen tussen:

- 11.30 uur – 12.30 uur (dagdienst)
- 03.30 uur – 04.30 uur (nachtdienst)
- 19.30 uur – 20.30 uur (avonddienst)

Er wordt geschaft aan het einde van de eerste taak, dat wil zeggen 4¼ uur na aanvang arbeidstijd. Structurele uitzonderingen hierop zijn echter mogelijk.

Indien wordt afgeweken van het gebruikelijke schaftijdstip, zal hiervan aan desbetreffende werknemer(s) mededeling worden gedaan minimaal 30 minuten voor dat tijdstip (respectievelijk 11.00 uur, 03.00 uur en 19.00 uur).

Artikel 17: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keren per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip.
2. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen c.q. afwerken van het op vertrek liggende zeeschip de arbeidsduur per dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen.
3. Rekening houdende met het gestelde in lid 1 tot en met 2 dient de dagelijkse arbeidsduur van 9½ uur niet te worden overschreden.
4. In geval van verplicht afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.

Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1½ uur betaald.

5. In geval van vrijwillig afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld. Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1 taak betaald.

De werknemer wordt niet, tenzij op basis van vrijwilligheid, ingezet voor andere werkzaamheden dan waarvoor hij is besteld. De werkzaamheden waarvoor de werknemer is besteld kunnen worden uitgevoerd op ieder werkobject binnen het bedrijf.

6. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, in geval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen. In voorkomende gevallen zal hiervan achteraf melding worden gedaan aan de ondernemingsraad.
7. Voor zover er sprake is van mogelijkheden tot opname van tijd-voor-tijd, wordt verwezen naar bijlage IV van de CAO.

Artikel 18: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden – afwijkend van de in artikel 24 genoemde bepalingen – zijn toegestaan, indien hierover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.

Artikel 19: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werknemers die, na 1 januari 2013, worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kunnen maximaal 24 maanden worden aangesteld door middel van contract(en) voor bepaalde tijd. Na deze periode wordt het contract omgezet in onbepaalde tijd dan wel beëindigd.

Artikel 20: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie**1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid**

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het basis maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de medewerker handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het basis maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur Arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het basis maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het basis maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door medewerker tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 20

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het basis maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het basis maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende medewerker werkzaam is. Het basis maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten ADM

Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

Bij externe re-integratie zal het basis maandinkomen door werkgever worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B. Indien het externe re-integratietraject niet slaagt, en dit niet verwijtbaar is aan de betreffende medewerker, biedt werkgever de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie, waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.

5) Basis maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van medewerker die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie (alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioenen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaat verzekering), lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt medewerker een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke basis maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de medewerker verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de medewerker heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen. Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

Schema B

Duur Arbeidsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand % van het oorspronkelijke basis maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande cijfers zijn een % van het oorspronkelijke bruto basis maandinkomen.
van week 105 t/m 156	85	tot maximaal 15
van week 157 t/m 208	80	tot maximaal 10
van week 209 t/m 260	80	tot maximaal 10
van week 261 t/m 312	75	tot maximaal 5
Vanaf week 313	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende.

Indien na afloop van de wettelijke loondoorbetalingverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk basis maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stop zetten, indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen bedrijfsarts en een re-integratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende medewerker horen. Argumenten van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle medewerkers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de medewerkers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.

10) De gedifferentieerde WGA premie zal voor rekening van werkgever blijven.

Artikel 21: Opzeggingstermijn

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal ongeachte de duur van het dienstverband een opzeggingstermijn van minstens 1 volle maand in acht moeten worden genomen.

Artikel 22: Einde dienstverband

Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigt, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Het dienstverband met de werknemer, blijft vanaf de eerste ziektedag, bij volledige arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal 104 weken bestaan.

Indien ook deze periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.



Artikel 23: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per vol vakantiejaar bij een fulltime dienstverband, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, ervan uitgaande dat hij een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst heeft bij een fulltime dienstverband, aanspraak op 27 dagen.

Van deze dagen kunnen drie weken achtereen als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als "snipperdagen".

Voor de werknemers in de dagdienst met 1 zaterdag per 3 weken, geldt bovendien het volgende:

ingeval een zaterdag, waarop had moeten worden gewerkt, in de vakantieperiode valt, dan wordt voor deze zaterdag vrijstelling van arbeid verleend met behoud van betaling met een maximum van één keer per vakantiejaar.

3. Indien de periode, bedoeld onder lid 2, korter is dan een vol vakantiejaar, dan heeft de werknemer recht op vakantie volgens onderstaande schaal, waarbij de verdeling over "vakantiedagen" en "snipperdagen" geschiedt in verhouding 3 : 2.

Aantal dagen waarop aanspraak bestaat bij:	Aantal volle maanden dienstverband in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alle schema's	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

4. a De "vakantiedagen" zullen volgens een in overleg met de ondernemingsraad op te stellen rooster, doch in elk geval gedurende het lopende vakantiejaar, dienen te worden opgenomen.

Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen – in principe volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster – indien zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.
- b Het opnemen van "snipperdagen" geschiedt op dagen – die in overleg tussen werkgever en werknemer zal worden vastgesteld – zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

Snipperdagen dienen een week van tevoren te worden aangevraagd.

Uiterlijk 2 dagen (48 uur) van tevoren zal mededeling worden gedaan of de gevraagde dag(en) kunnen worden opgenomen.
- c In principe kunnen – conform bovengenoemde procedures – ook halve snipperdagen of uren worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.
5. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
6. In geval van zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer volledige vakantie rechten op. Als de werknemer op vakantie gaat (na goedkeuring van de bedrijfsarts), worden de volledige genoten vakantiedagen afgeschreven.
7. Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet opneemt voor 1 juli onmiddellijk volgend op het

kalenderjaar waarin die werden toegekend, zal de werkgever i.o.m. de werknemer de dagen inplannen en de werknemer zal deze vakantiedagen dan opnemen. Mocht de werkgever de dagen weer intrekken dan zullen deze dagen bij het verlof te goed worden opgeteld.
Verlof van voor 1 januari 2013 valt hier niet onder en medewerkers behouden dit verlof.

Een bovenwettelijk vakantierecht waarvan geen gebruik wordt gemaakt binnen 5 jaar na de datum waarop het werd verdiend, zal vervallen. Deze verjaringstermijn geldt niet als gebruik wordt gemaakt van de tijdspaarregeling. Indien wettelijk en fiscaal mogelijk krijgen werknemers tevens de mogelijkheid hun bovenwettelijke vakantiedagen te laten uitbetalen

8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

9. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.
10. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

Artikel 24: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

1. De werknemer, die langdurig en onafgebroken in dienst is van de werkgever, heeft volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband is bereikt.

Over de extra vakantiedagen wordt het schemamaandsalaris doorbetaald. Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

Duur dienstverband	Of:	leeftijd	
		50 jaar	55 jaar
		1	3
Bij 15 jaar	1	1	3
Bij 25 jaar	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3

2. De werknemer, van 50 jaar en ouder, die niet in aanmerking komt voor extra vakantiedagen op grond van lid 1. heeft aanspraak op één of meer dagen extra vakantie volgens vorenstaand schema.
3. Werknemer die wil deelnemen aan de senioren fit regeling kan de leeftijd/dienstverbanddagen in de periode van 61 jaar tot en met 64 jaar niet opnemen. Deze dagen zijn financieringsbron voor de senioren fitregeling en moeten opgespaard worden.

Artikel 25: Feestdagen

- a. Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden zoals genoemd in artikel 15 en 16.

Voor de betaling wordt deze arbeid als feestdagenarbeid aangemerkt.

- b. De feestdagen zijn:

Nieuwjaarsdag
1^e en 2^e paasdag
Hemelvaartsdag
1^e en 2^e pinksterdag
1^e en 2^e kerstdag
Koningdag (27 april)
Bevrijdingsdag (5 mei; 1x per 5 jaar, ingaande 1990).

De feestdagen worden geacht in te gaan te 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag.

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

In principe is de werknemer, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaande aan de feestdag, niet verplicht op te komen.

Bij werknemers werkzaam in de avonddienst, die snipperen c.q. vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan die feestdag.

Artikel 26: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris en de zaterdagsvrijstelling van tewerkstelling met behoud van salaris verleend:

1. Huwelijk
 - Werknemer: voor het huwelijk **2 dagen**, voor de ondertrouw **1 dag**.
 - (Stief-)Ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters: **1 dag**.
2. Huwelijksjubileum
 - Werknemer: 12½, 25 en 40-jarig huwelijk: **1 dag** (Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;)
 - (Stief/Groot-)Ouders en schoonouders: 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk: **1 dag**.
3. Geboorte kind
Bevalling echtgenote: **2 dagen**
4. Overlijden van
 - echtgenoot/echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen: **4 dagen**
 - één van haar/zijn (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorggedragen: **4 dagen**
 - één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen: **2 dagen**
 - voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen: **1 dag**
5. Verhuizing maximaal 1 keer per jaar: **1 dag**
6. Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: **1 dag**.
Wanneer het examen overdag valt in de avond- of nachtwEEK van werknemer dan zullen **2 dagen** worden toegekend, te weten de avond- of nachtdienst zowel voor als na de examendag. Dit laatste geldt niet wanneer het examen op maandag valt. Dan is alleen de avond- of nachtdienst na de

examendag vrij.

7. Huisarts, tandarts en specialist
Voor een noodzakelijk bezoek zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris.
8. Een door de overheid opgelegde verplichtingen
Er zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.
Dit is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortvloeit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
9. Verzorging kind
De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 27: *Onbetaald verlof*

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode van minimaal één dag tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend) in overleg met de O.R.

Artikel 28: *Regelingen voor oudere werknemers*

- a. *Werknemers van de geboorte jaren 1950 tot en met 1959 kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van :*
 - 55 jaar 3 dagen
 - 56 jaar 4 dagen
 - 57 jaar 5 dagen
 - 58 jaar 6 dagen
 - 59 jaar 7 dagen
 - 60 jaar 8 dagen
 - 61 t/m 64 15 dagen

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de betreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Bij een aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de dagen dat er vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; over de dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd.

Werknemer die wil deelnemen aan de senioren fit regeling kan de 90% dagen vanaf 61 jaar niet opne-

men. Deze dagen zijn financieringsbron voor de senioren fit regeling en moeten opgespaard worden.

Werknemer van geboortjaar 1950 tot en met 1959 die niet deelneemt aan de senioren fit regeling**:

1. en die tussen 61 en 65 jaar twee jaar niet meer werkt doordat werknemer zijn verlof en tijd voor tijd saldo opneemt
2. en aansluitend met pensioen gaat
3. heeft in deze twee jaar recht op 90% dagen waarvoor geen verlof of tijd voor tijd moeten worden ingezet
4. op basis van onderstaande tabel:

Leeftijd in 2013	90% dagen
- 55 jaar	12 dagen
- 56 jaar	10 dagen
- 57 jaar	8 dagen
- 58 jaar	6 dagen
- 59 jaar	4 dagen
- 60 jaar	2 dagen
- 61 jaar en ouder	0 dagen

Samengevat:

Leeftijd	Dagen	SF-deelname
55 jaar	3	3
56 jaar	4	4
57 jaar	5	5
58 jaar	6	6
59 jaar	7	7
60 jaar	8	8
61 t/m 64 jaar	15	0

- b. Levensfase dagen voor werknemers geboren in 1960 of later en in dienst op 31 december 2012

Werknemer geboren in 1960 of later en in dienst op 31 december 2012 ontvangt met ingang van 1 januari 2013 jaarlijks een levensfasebudget volgens de onderstaande staffel, waarbij de dag 4,14% van het basismaandsalaris is, welke wordt gestort op een spaarrekening:

- 1960 1964 jaar 5,5 Levensfasedagen
- 1965 1969 jaar 3,5 Levensfasedagen
- 1970 1974 jaar 2,5 Levensfasedagen
- 1975 1979 jaar 2 Levensfasedagen
- 1980 < jaar 1,5 Levensfasedagen

Bij het bereiken van 61 jaar geldt 61 t/m 64 jaar 15 dagen levensfase dagen per jaar

- c. Levensfasedagen voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2013

Werknemer die in dienst treedt vanaf 1 januari 2013 krijgt 1 levensfasedag per jaar.

Artikel 29: Prijsindexering

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen, de daarvan afgeleid toeslagen en reiskostenvergoeding op respectievelijk 1 januari (indexcijfer april en oktober voorgaande jaar) en 1 juli (indexcijfer oktober voorgaande jaar en april lopende jaar) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumenten prijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid).
- b. Bij een daling van de prijsindex zal gedurende de looptijd van de cao het brutosalaris niet worden verlaagd, maar wordt deze verrekend met toekomstige prijsindexverhogingen.
- c. Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 29A: Loonsverhoging en eenmalige uitkeringen

Gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- € 35,- per 1 januari 2013;
- € 35,- per 1 januari 2014;
- € 35,- per 1 januari 2015;
- € 35,- per 1 januari 2016.

Artikel 30: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april.
3. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

Artikel 31: Betalingen

1. Bindende salarissen
De in de bijlage III genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.
2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan² voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).
3. Vergoeding BHV- en EHBO-diploma
De werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, ontvangt hiervoor een vergoeding van € 246,60 bruto per jaar. Voor het in bezit

² Binnen het bedrijf of delen daarvan: binnen het havengebied van Rotterdam waar ADMEBT werkzaamheden worden verricht. .
Het gestelde in artikel 2328, Algemeen, onder A is daarbij onverminderd van toepassing.

hebben van een geldig BHV-diploma, waarvan het bezit in het belang is van het bedrijf, ontvangt de werknemer een vergoeding van € 302,76 bruto per jaar.
Deze toeslagen zullen vanaf 1 januari 2013 worden geïndexeerd conform artikel 29

4. Salarisbetaling en feestdagen

- a. De betaling voor in artikel 25 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.

5. Schematoeslag³

Bij plaatsing in één der genoemde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.

Het toeslagpercentage voor de in artikel 28 genoemde schema's bedraagt voor:

dagdienst (zonder zaterdag)	0 %
dagdienst met 1 x per 4 weken zaterdag	7,65%
2-ploegendienst	17,39%
3-1-1-dienst	17,75%
3-ploegendienst	23,67%
5-ploegendienst	29,5%

6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van 1 uur en vervolgens af te ronden per half uur) voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris.

	<u>% van het basismaandsalaris</u>
Overuren gelegen tussen:	
maandag 06.00 – vrijdag 24.00 uur	0,90%
zaterdag 00.00 – maandag 06.00 uur	1,20%
feestdagbetaling	2,40%
Een basisuurloon is daarbij	0,44%

Voor de 5-ploegendienst is overeengekomen, dat de eerste twee dagen van maandag tot vrijdag in de roostervrije week, waarop overgewerkt wordt de weekend betaling zal gelden.

7. Mobiliteits toeslag / Toeslag ander werk

De medewerkers die naast zijn normale werkzaamheden extra werkzaamheden verricht zoals het nemen van monsters en het verrichten van extra administratieve werkzaamheden ontvangen een vergoeding van € 27,50 bruto per maand.

Deze werkzaamheden betreffen geen werkzaamheden in de fabriek. Werkzaamheden uit laten voeren in de fabriek kan alleen op vrijwillige basis.

Artikel 32: Zorgverzekering

ADM AEBT zal een uitkering doen ter hoogte van € 250,00 t.b.v. de aanvullende zorgverzekering.

Voor de werknemer die in 2014 deelneemt aan de collectieve zorgverzekering geldt dat hij gedurende de looptijd van de CAO alleen een bruto tegemoetkoming in de kosten van het aanvullend pakket ontvangt mits hij blijft deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

Mocht deze bij Adm Europoort verhoogd worden dan zal Adm AEBT deze verhoging volgen.

³ Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

Artikel 33: Verhoogd taakloon

Dubbel verhoogd taakloon ad € 4,16 per taak in geval van verwerking van:

- derivaten,oliehoudende zaden en granen.

Personeel van de technische dienst en de silo's komt voor enkel of dubbel verhoogd taakloon in aanmerking op basis van de op de terminals opgehangen voorbeeldlijsten.

Voor silowerkers wordt bij het schoonmaken van de cellen 8 keer VT toegekend per 1-1-2010.

Artikel 34: Afbouwregeling schematoeslag

- a. De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- b. Werknemers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing zijnde schematoeslag gesteld.
Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt, zal in overleg met betrokkene een (andere) oplossing worden gezocht.
- c. De werknemer die anders dan op eigen verzoek (medische indicatie wordt niet als zodanig aange-merkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoe-slag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke bij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:
 1. Indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, 0%;
 2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 1 maand
 3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
 4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden

5. Indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 7 maanden
 - 60% gedurende 7 maanden
 - 40% gedurende 7 maanden
 - 20% gedurende 7 maanden
 6. Indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 15 maanden
 - 60% gedurende 15 maanden
 - 40% gedurende 14 maanden
 - 20% gedurende 14 maanden
 7. Indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot het moment dat van een vervroegde uittredingsregeling gebruik wordt gemaakt.
- d. De bovenstaande onder c (de punten 1 t/m 6) vermelde afbouwregeling is voor de categorie werknemers van 55 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voorhanden is en met dien verstande dat na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.

Artikel 35: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn schemamaandsalaris.

Het opgebouwde recht aan vakantietoeslag zal naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Onder nabestaanden worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nabestaanden betrekkingen krachtens de ZW, of de AAW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 36: Pensioenvoorziening

- A. Voor werknemers die vanaf 1 januari 2013 in dienst treden, geldt het pensioenreglement Archer Daniels Midland Europoort B.V. (R3220) van OPTAS Pensioenen N.V.
- B. Voor werknemers die in of na 2004 tot en met 31 december 2012 in dienst zijn getreden blijft de ADM Europoort pensioenregeling van toepassing
- C. De werknemers geboren in de periode 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in het PVH en op 1 april 2005 in dienst waren van werkgever en dit ononderbroken blijven geldt ook het pensioenreglement Archer Daniels Midland Europoort B.V. (R3220) van OPTAS Pensioenen N.V.
- D. Met ingang van 1 januari 2012 is de regeling met een platte premie, gebaseerd op de bruto staffel 2003, omgezet naar een leeftijdsafhankelijke staffel gebaseerd op netto staffel II 2009 (4% rekenrente).

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe regeling zijn:

- Pensioenleeftijd: 65 jaar
 - Beschikbare premie: 90% netto staffel II 2009 (4% rekenrente)
- | Leeftijd | premie per jaar van de grondslag |
|------------|----------------------------------|
| 20-24 jaar | 05,40% |
| 25-29 jaar | 06,57% |
| 30-34 jaar | 08,01% |
| 35-39 jaar | 09,81% |
| 40-44 jaar | 11,97% |
| 45-49 jaar | 14,67% |
| 50-54 jaar | 18,00% |
| 55-59 jaar | 22,32% |
| 60-64 jaar | 27,99% |
- Franchise is de wettelijke minimumfranchise (2012: 13.062 euro; 2013:13.227 euro)
 - Pensioengrondslag: 12 keer schemamaandsalaris, vakantiegeld, vuilwerktoeslag en overwerk tot een maximum van 100.000 euro minus de franchise
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
 - Verbeterd Partnerpensioen (risicobasis): was 0,7% per deelnemersjaar en wordt 1,225% per deelnemersjaar

De werknemerspremie bedraagt met ingang van 1 januari 2013 5% van de pensioengrondslag. In 2017 zal de werknemerspremie herijkt worden, waarbij de premie niet lager dan 5% van de pensioengrondslag zal worden.

Werknemer ontvangt jaarlijks van de pensioenverzekeraar een persoonlijk pensioenoverzicht met de alsdan opgebouwde aanspraken.

De opgebouwde aanspraken worden door de pensioenverzekeraar periodiek getoetst aan de hand van de fiscale opvattingen ten aanzien van pensioen.

Artikel 36A: Het bedrijfstakfonds (STIVU)

Het fonds zal worden gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever: 3% van het gegarandeerde jaarinkomen
 Werknemer: 1% van het gegarandeerde jaarinkomen.

Indien het STIVU bestuur besluit tot een premieholiday zal de vrijgevallen premie worden aangewend voor het verbeteren van het pensioen van de werknemers vallend onder de OPTAS B pensioenregeling (artikel 36), ook na 2014. Dit loopt door tot pensioendatum.

Artikel 36B: Senioren Fit Regeling geboortejaren 1950 – 1959

Medewerkers vallend onder de doelgroepen 1a en 2a krijgen de mogelijkheid om tussen 61 en 65 jaar parttime te werken op basis van de volgende uitgangspunten:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	1. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 1a, die voldoen aan de STIVU vereisten en waarvoor een STIVU bijdrage ontvangen wordt 2. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 2a.
Aanmelding	Medewerker die wil deelnemen aan de senioren fit regeling moet zich minimaal 12 maanden voor deelname aanmelden bij de afdeling HR. Medewerker die in 2013 61 jaar zijn of ouder kunnen zich tot 1 april 2013 aanmelden.
Startmoment	Tussen 61 jaar en 65 jaar
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden) direct voorafgaand aan pensioen
Werktijd	De werktijd is 65% van de werktijd direct voorafgaand aan deelname
Salaris	Het salaris bedraagt 100% van het vaste salaris (12 keer schemamaandsalaris, vakantiegeld) direct voorafgaand aan deelname
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	De pensioenopbouw is 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan deelname De pensioenpremie en de premieverdeling is 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan deelname
Verlof- en ADV dagen	Het verlof en de ADV dagen is 65% van het verlof en ADV dagen direct voorafgaand aan deelname
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 65% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
"oud" verlof en Tijd voor tijd uren	"oud" verlof, opgebouwd voorafgaand aan deelname aan de regeling en tijd voor tijd uren kunnen worden opgenomen voor zover de feitelijk te werken arbeidstijd tenminste 50% is van de arbeidstijd direct voorafgaand aan deelname is.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Artikel 33 en 44a dagen	Alle 33 en 44a dagen in de 4 jaar van 61 tot en met 64 jaar zijn financieringsbron voor de regeling. Medewerker kan alleen deelnemen aan de regeling als hij gedurende de 4 jaar over de gehele periode van 61 tot en met 64 jaar alle artikel 24 (12 dagen) en 28a (60 90% dagen) dagen heeft spaart.
Niet deelnemen	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Voor de financiering van de senioren fit regeling worden de volgende bronnen ingezet:

- de bijdrage regeling van de STIVU (7.000 euro per jaar, totaal 14.000 euro bij een deelname van 2 jaar).
- Dagen uit artikel 24 en 28a. Deze artikelen zijn aangepast. Zie punt 5 van dit onderhandelingsresultaat.

Organisatorische uitgangspunten

Om de senioren fit regeling mogelijk te maken zijn de volgende organisatorische uitgangspunten afgesproken:

- De deelnemer blijft (in principe) in zijn eigen functie en rooster werken.
- Met iedere deelnemer wordt een individueel rooster gemaakt (evenwichtige inzetbaarheid medewerker en mogelijkheden in de ploeg).
- Om het parttime werken mogelijk te maken zullen medewerkers vanuit de 3 ploegendienst gevraagd worden, indien nodig, tijdens hun eigen dienst, werkzaamheden in de 5 ploegendienst te doen.

Artikel 36C: AOW reparatie/Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH)

Partijen steunen de opvatting dat, om uitreden voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

Partijen steunen de opvatting dat naast c.q. bovenop de bijdrage die de STIVU ter beschikking stelt voor de zogeheten Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt;

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd.

In het geval van personele inkrimping tijdens de looptijd van de cao heeft AEBT de intentie dit in eerste instantie te laten plaatsvinden middels natuurlijk verloop.

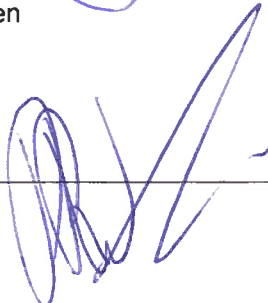
Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

7 april 2014

Namens partij genoemd onder I,
ADM Europort Bulk Terminal


Ernst-Jan Verhoeff
Directeur

Namens partij genoemd onder II
FNV Bondgenoten


Ruud Wennekes
Bestuurder

Bijlage I: Inhuur derden

Algemeen

Werkgever zal bij inhuur van medewerkers als eerste inhuren bij Smit, Havenservice en ABC (in willekeurige volgorde). Als inhuur bij de "voorkeur" toeleveranciers niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR van ADM om voor alternatieve inhuur van medewerkers of materieel zorg te kunnen dragen.

Werkzaamheden

Daarbij gaat het om de functies trekkers (inclusief schoonmaakactiviteiten), bulldozerrijders, wiellader- en bobcatchchauffeurs. Voor het in te lenen personeel zullen dezelfde opleidings- en veiligheidsvereisten gelden als het eigen personeel.

Inhuurpercentage

De inhuur van derden zal, gedurende de looptijd van deze cao, niet meer bedragen dan maximaal 20% van het vaste werknemersbestand, op basis van een voortschrijdend driemaandelijks gemiddelde

Portiers en bewakingsdiensten

Ten aanzien van portiers en bewakingsdiensten zal werkgever, indien dit niet door eigen personeel kan worden uitgevoerd, gebruik maken van de diensten van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein.



Bijlage II A: Functieopbouw

Operationele dienst

Functieopbouw vanaf 1-11-1995

Indeling per 1-11-1995 van bestaande functies in nieuwe functieopbouw

3e Operator

Startfunctie; basiswerkzaamheden;
Tremmen, Vegen, Bobcat, Sniffle etc.

N.V.T.

2e Operator

Idem 3e Operator + grotere Bulldozer/Laadschop

N.V.T.

1e Operator

Idem 2e Operator + ruime ervaring overige lossingswerkzaamheden,
Bootsmand, knoppeur,
Schipper (storter), motordrijver

Algemene Dienst, Terrein/Milieuwerk, Motordrijver, en uitsluitend als zodanig inzetbaar,
Laadschoprijder cat. III

OF

Idem 2e Operator + ruime ervaring overige walwerkzaamheden,
Bandenbediener, breker/zever, AD-er, terrein/milieuwerker, silowerker.

Operator Specialist

Idem 1e Operator + ruime ervaring alle lossing- EN walwerkzaamheden;

OF

een specialisme (Kraanmachinist/Kraanschipper, Weger, Schipper-storter, Kapitein) met weinig tewerkstelling in andere functies.

Algemene Dienst, Terrein/Milieuwerk, Motordrijver, allen mits ook inzetbaar in overige lossing- en walwerkzaamheden;
Operator Buitenboord, Schipper-storter, Weger, Kraanmachinist/ Kraanschipper, Silowerk, Bootsman, Bandenbediening, Zeven/Breken, Rangeerder; Laadschoprijder cat. IV en V, de laatste voor zover slechts inzetbaar op beperkt aantal machines.

Allround Operator

Alle voorkomende werkzaamheden; brede inzetbaarheid in alle Producten; specialisme; multi-inzetbaar op meerdere machines en taken en dat ook in de praktijk frequent toepassen.

Operator Binnenboord, Buldeur, Laadschoprijder/Tremmer cat. IV en V, inzetbaar op groot aantal machines (voor allen geldt opleidingsverplichting in geval van ontbrekend specialisme).
Overige functionarissen die voldoen aan de functie- en inzetbaarheids-eisen van de Allround Operator mits men dat ook in de praktijk frequent toepast.

Voor alle functies geldt een toenemende taak op het gebied van controle en eerstelijns onderhoud met betrekking tot werkplek en apparatuur.

Technische dienst

Functieopbouw vanaf 1-11-1995

Indeling per 1-11-1995 van bestaande functies in nieuwe functieopbouw

3e Technisch Operator

Startfunctie; basis werkzaamheden.

2e Technisch Operator

Basis werkzaamheden; enige praktijk ervaring; assistentie bij Gecompleceerde taken.

1e Technisch Operator A

Ruime praktijk ervaring; zelfstandig; breed inzetbaar mechanisch

OF

Elektrisch.

1e Technisch Operator B

Ruime praktijk ervaring; zelfstandig; breed inzetbaar mechanisch

EN

Elektrisch.

Allround Technisch Operator

Grote praktijk ervaring; zeer zelfstandig; analyseren/ beoordelen/oplossen van gecompliceerde problemen/storingen; mechanisch

EN

elektrisch;
specialisme.

Aankomend Technisch Operator 2 en 1

TD medewerker salarisgroep 1 en 2

Technisch Operator 3

TD medewerker salarisgroep 3

Technisch Operator 2

TD medewerker salarisgroep 4

Technisch Operator 1

Operationeel Technisch Operator 2

TD medewerker salarisgroep 5

Operationeel Technisch Operator 2 (mits in wacht inzetbaar en voldoet aan de functie-eisen van ex-KFS TD salarisgroep 6);

Operationeel Technisch Operator 1

TD medewerker salarisgroep 6

(voor allen geldt een opleidingsverplichting in geval van ontbrekend specialisme)

Coördinatoren

Functieopbouw vanaf 1-11-1995

Indeling per 1-11-1995 van bestaande functies in nieuwe functieopbouw

Operationele dienst

Coördinator (VI A)

Silo Administrateur (tevens vervanging Lichter Coördinator); Kapitein (tevens inzetbaar als Kraanmachinist servicekraan/Motordrijver)

Coördinator (VI B)

Lichter Coördinator (tevens vervanging Silo Administrateur)

Productie Coördinator

Leiding/coördinatie lossing- en walwerkzaamheden op meerdere Objecten; taken/verantwoordelijkheidsgebieden conform nieuwe org.structuur.

Technische Dienst

Coördinator (VI A)

Magazijnmeester; bestelling/beheer/uitgifte/administratie.

Coördinator (VI B)

Magazijnmeester; bestelling/beheer/uitgifte/administratie; tevens Inzetbaar voor andere werkzaamheden TD waaronder assistentie bij Reparatie en onderhoud.

Technisch Coördinator

Leiding/coördinatie storing/onderhoudswerkzaamheden op meerdere Objecten; taken/verantwoordelijkheidsgebieden conform nieuwe org. Structuur.

Silo Administrateur (mits inzetbaar als vervanger Lichter Coördinator); Kapitein sleepboot (mits inzetbaar als Kraanmachinist servicekraan en als Motordrijver).


Lichter Coördinator (mits inzetbaar als vervanger Silo Administrateur).

N.V.T.

Magazijnmeester

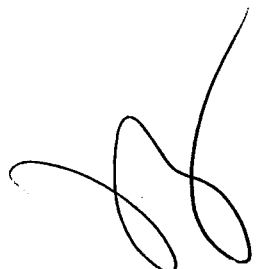
Magazijnmeester (mits inzetbaar voor assistentie TD werkzaamheden).

N.V.T.



Bijlage II B: Functiebeschrijvingen

· Nog nader in te voegen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail, located in the bottom right corner of the page.

Bijlage III: Salarisopbouw

BASISMAANDSALARISSEN VOOR OPERATIONEEL PERSONEEL (in euro's)

Per 1 januari 2013

code	cao functie	klasse A	klasse B	klasse C
O1	3e operator	€ 2.198,81 *	€ 2.288,48 *	€ 2.378,10 *
O2	2e operator	€ 2.467,74 *	€ 2.557,96	€ 2.647,62
O3	1e operator	€ 2.737,23 *	€ 2.826,87	€ 2.918,30
O4	operator specialist	€ 3.021,76 *	€ 3.127,03	€ 3.231,73
O5	all-round operator	€ 3.273,22 *	€ 3.314,75	€ 3.355,65
O6	coördinator OP	€ 3.395,94 *	€ 3.441,06	€ -
O7	productiecoördinator	€ 3.521,05 *	€ 3.692,54 *	€ 3.863,95 *
T1	3e technisch operator	€ 2.566,97 *	€ 2.685,51 *	€ 2.797,99
T2	2e technisch operator	€ 2.884,60 *	€ 2.971,83	€ 3.058,47
T3	1e technisch operator	€ 3.116,19 *	€ 3.173,95	€ 3.231,73
T4	1e technisch operator B	€ 3.273,22 *	€ 3.314,75	€ 3.355,65
T5	all-round technisch operator	€ 3.384,51 *	€ 3.412,81	€ 3.441,06
T6	coördinator TD	€ 3.395,94 *	€ 3.441,05	€ -
T7	technisch coördinator	€ 3.606,49 *	€ 3.773,68 *	€ 3.944,95

De kerstuitkering ter grootte van één basismaandsalaris is op kostenneutrale basis ingebouwd in de basisbetalingen

* = beoordelingsmomenten; plaatsing in de betreffende schaal/klasse is pas mogelijk na goede beoordeling en naar behoefte van de onderneming. Doorgroei binnen de schaal naar de volgende klasse vindt in principe één jaar na plaatsing in een bepaalde klasse.

Bijlage IV: Tijd-voor-tijd regelingen

Degene, die in aanmerking wil komen voor de tijd-voor-tijd-regeling, dient dit in voorkomende gevallen steeds per keer aan het bedrijf kenbaar te maken. Zij, die het bovenstaande niet kenbaar hebben gemaakt, ontvangen uitsluitend betaling voor het overwerk.

De werknemer kan zelf beslissen wanneer hij de opgespaarde dagen uit de tijd-voor-tijd-regeling wil opnemen. Hiervoor gelden echter wel dezelfde regels als voor opname van snipperdagen.

De regeling luidt als volgt:

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen de volgende uren in aanmerking:

- alle gewerkte uren per dag na de in de CAO vastgelegde arbeidstijden;
- alle vrijwillig gewerkte uren op zaterdag/zondag of vrijdagavond/-nacht;
- alle uren gemaakt ten behoeve van calamiteiten, zoals brandwacht of stormwacht;
Indien de calamiteitenwacht doorloopt tot de dagploeg opkomt, dan kunnen uit veiligheidsoverwe-
gingen deze tijd-voor-tijd-uren in de eerstvolgende dienst opgenomen worden;
- alle gewerkte uren in het weekend, behalve de kloszaterdag, gaan altijd in de tijd-voor-tijd- rege-
ling;
- het uur na het gereedkomen c.q. afwerken van een op vertrek liggend zeeschip voor het afbreken
en/of verhalen en afmeren van laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats;
- alle overuren op de kloszaterdag na einde werktijd.

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen niet in aanmerking:

- schafturen;
- kloszaterdag;
- verplicht 1½ uur verlengen (afwerken).

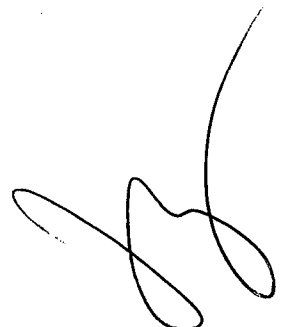
Uitvoering

Uitvoering van de tijd-voor-tijd-regeling geschiedt door de salarisadministratie.

Voor een vrije dag moet tenminste 7,75 uur gespaard zijn. Bij opname van een tijd-voor-tijd-regeling wordt deze vermeld op de tijd-verantwoordingsstaat onder de code 'TT'.

Indien gespaarde uren uitbetaald worden, dan gebeurt dit bij de eerstvolgende salarisafrekening.

Alle overwerktoeslagen worden direct per maand uitbetaald.



Bijlage V: Technologieprotocol

1. Dit protocol is van toepassing op alle investeringen die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid.
2. Voordat werkgever een definitief besluit neemt over het doen van investeringen, zal hierover overleg plaatsvinden met vakorganisaties en ondernemingsraad.
In dit overleg wordt door werkgever alle informatie die voor de beeldvorming noodzakelijk is verstrekt.
Dit kan zijn:
 - De kosten-baten analyse van het betreffende project;
 - De gevolgen voor de werkwijze, planning en loscapaciteit van werkgever;
 - De werkgelegenheidsconsequenties;
 - De arbeidsomstandigheden;
 - De tijdsplanning;
 - Het bureau wat verantwoordelijk zal zijn voor de engineering;
 - Eventuele onderzoeken die verricht zullen worden;
 - De personen die geraadpleegd zullen worden zowel binnen als buiten de onderneming.
3. De vakorganisatie heeft het recht in dit overleg aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren te brengen.
4. werkgever zal eerst een voorontwerp van het project maken, teneinde een beeld te krijgen van de organisatorische en technisch/operationele haalbaarheid daarvan.
In een zo vroeg mogelijk stadium van het voorontwerp zal ten behoeve van de verdere uitwerking van het ontwerp overleg worden gevoerd met mensen die in hun werksituatie direct of indirect met het project te maken hebben c.q. krijgen.
Dit overleg zal een aantal malen plaatsvinden, zodat betrokkenen de gelegenheid hebben om te praten zowel over de huidige situatie, als ook over de nieuwe situatie en zo hun invloed kunnen laten gelden op het ontwerp.
Ook de medewerkers van de TD, belast met het uitvoeren van het onderhoud worden bij dit overleg betrokken.
5. In de ontwerpfase zal tevens onderzoek gedaan worden naar de volgende aspecten van de investering;
 - ergonomie;
 - veiligheid;
 - geluidsbelasting;
 - stofbelasting;
 - trillingsbelasting;dan wel andere voor bedienend personeel belastende factoren.

De resultaten van deze onderzoeken zullen ingebracht worden in het overleg genoemd bij artikel 4.
De resultaten van deze onderzoeken zijn voor alle betrokkenen openbaar.
6. Gedurende het project zal werkgever vakorganisaties en ondernemingsraad regelmatig informeren over de voortgang daarvan. Daarbij zullen alle relevante gegevens worden verstrekt.
7. Over het definitieve ontwerp zal opnieuw overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad plaatsvinden. Daarbij komen o.a. definitieve specificaties en performance criteria aan de orde.
8. Vervolgens kan begonnen worden met de bouw en installatie en het proefdraaien. Als partijen tot de conclusie zijn gekomen dat de nieuwe installatie bewezen heeft te kunnen draaien als gepland in het definitieve ontwerp, met betrekking tot:
 - de capaciteit;
 - de bemanning;
 - de veiligheidseisen;
 - de arbeidsomstandigheden;
 - lawaai-belasting;
 - stofbelasting;
 - trillingsbelasting;dan wel andere bij artikel 7 aangegeven performance criteria, kan er begonnen worden met het

doorvoeren van de gevolgen voor de werknemers. Pas op dat moment kan - indien van toepassing - de omvang van de ploeg aan de nieuwe situatie worden aangepast.

9. Het definitieve ontwerp, zoals vermeld in artikel 7, zal gelden als het voorgenomen besluit in de zin van artikel 25, lid 1 WOR.
10. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten die de ondernemingsraad krachtens het bepaalde in de WOR heeft.




Bijlage VI: Vervoersregelingen (oude uitgroei-regeling EBS)

Wijzigingen in het vervoer zullen worden besproken in een paritair samengestelde arbeidsvoorwaarden-commissie.

Deze commissie kan op enig moment besluiten het maken van afspraken over de vervoersregeling te verschuiven naar het overleg tussen directie en ondernemingsraad.

De vergoeding wordt eens per jaar aangepast op basis van het prijsindexcijfer voor het "autorijden" zoals gepubliceerd door het Centraal bureau voor de Statistiek.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

Bijlage VII: Specifieke artikelen portiers en bewakingspersoneel

Artikel 1

ARBEIDSTIJDINDELINGEN

Tewerkstelling vindt plaats volgens een 5-ploegen-(volcontinu-)dienst.

Per dienst 8 uur:

dagdienst 06.00 – 14.00 uur
avonddienst 14.00 – 22.00 uur
nachtdienst 22.00 – 06.00 uur

Gemiddeld per week 33,6 uur.

Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Ter compensatie van de aanpassing van 7,75 uur per dienst naar 8 uur per dienst, zal tijd-voor-tijd worden opgebouwd.

Artikel 2

SALARISSEN

BASISMAANDSALARISSEN VOOR PORTIERS (in euro's)

PER 1 januari 2013

Code	CAO-functie	
B1	Portiersgroep 1	€ 2.427,08
B2	Portiersgroep 2	€ 2.494,62
B3	Portiersgroep 3	€ 2.548,51
B4	Portiersgroep 4	€ 2.596,22
B5	Portiersgroep 5	€ 2.644,58
B6	Portiersgroep 6	€ 2.686,69

Artikel 3

BETALING VOOR OVERWERK EN ARBEID OP FEESTDAGEN

Onder overwerk te verstaan overwerk direct aansluitend op of voorafgaand aan gewerkte diensten. De betaling van arbeid voor en/of na hierboven genoemde diensten geschiedt volgens artikel 31 lid 6.

Artikel 4

SPECIFIEKE DEFINITIES

Portiersdiensten kunnen uitsluitend worden verricht door bewakingsbeambten in vaste dienst bij de onderneming of in dienst van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein. Voor het geval dat het bedrijf en deze dienstverlener niet kunnen voorzien in de situatie, zal tussen partijen overleg worden gepleegd. Visitatie zal alleen mogen geschieden door personeel in vaste dienst of personeel in dienst van deze dienstverlener, mits hiertoe bevoegd.

Artikel 5

VERSCHOVEN UREN IN GEVAL VAN VOLCONTINUDIENST

Wordt ten aanzien van werknemers, die in de volcontinudienst zijn ingedeeld, de in het dienstrooster vermelde arbeidstijd in verband met bijzondere bedrijfsomstandigheden verschoven zonder dat het aantal uren volgens dat rooster wordt overschreden, dan is over de arbeidstijd, welke in afwijking van het rooster wordt gewerkt, per uur een extra betaling verschuldigd van 0,14% van het basismaandsalaris.

Indien van de verschoven urenregeling gebruik moet worden gemaakt, dan zal dit met de betrokken werknemers worden besproken, waarbij de oorzaak van de bijzondere bedrijfsomstandigheden moet worden aangegeven.

Artikel 6

FEESTDAGEN

De werknemer is gehouden arbeid te verrichten op binnen het voor hem geldende rooster gelegen feestdagen.

Voor een feestdag die samenvalt met een roostervrije dag gelegen in de periode maandag t/m vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend.

Artikel 7

EHBO

In aanvulling op artikel 39 lid 3 van deze CAO is overeengekomen dat:

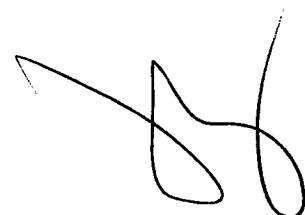
- a. contributiekosten, verbonden aan het lidmaatschap van de EHBO-afdeling, na overlegging van een declaratie of nota zullen worden vergoed.
- b. kosten, die worden gemaakt in verband met het één keer in de twee jaar verlengen van het diploma, zullen eveneens worden vergoed.
- c. portiers en bewakingsbeambten, die kunnen aantonen dat zij om roostertechnische redenen in een periode van 2 jaar de verplichte 16 EHBO-oefeningen niet kunnen bijwonen, zullen binnen diezelfde periode ter voorkoming van het ongeldig raken van het EHBO-diploma op kosten van het bedrijf alsnog in de gelegenheid worden gesteld aan de oefeningen deel te nemen. Eén en ander impliceert, dat de kosten verbonden aan het bijwonen van deze oefeningen en de daardoor te verzuimen arbeidstijd ten laste komen van het bedrijf.
- d. portiers en bewakingsbeambten, die als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid zijn het vereiste aantal herhalingsoefeningen bij te wonen en daardoor niet meer in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zullen evenwel in beginsel hun aanspraken op betaling blijven behouden, zowel met betrekking tot de betaling, die hoort bij de functie, als de toeslagbetaling. Zij verplichten zich evenwel bij de eerstvolgende gelegenheid na herstel het EHBO-diploma te behalen.

Artikel 8

SALARISGROEP EN FUNCTIE-INDELING PORTIERS EN BEWAKINGSBEAMBTEN

- I. a. aankomende bewakingsbeambten, die voor surveillancediensten worden tewerkgesteld in loodsen, op terreinen, terminals en schepen;
b. aankomende portiers, die worden tewerkgesteld bij de ingangen van havenbedrijven.
- II. Aankomende bewakingsbeambten en portiers, doch met twee maanden praktische ervaring. Betrokkenen dienen bereid te zijn het EHBO-diploma te behalen.
- III. Portiers c.q. bewakingsbeambten met een praktische ervaring van zes maanden in salarisgroep II, mits in het bezit van het EHBO-diploma, of daarvoor studerend.
In twee cursusperioden dient evenwel het diploma te zijn behaald, anders volgt plaatsing in salarisgroep II.
Portiers en bewakingsbeambten, die elders ervaring hebben opgedaan kunnen eerder in deze salarisgroep worden geplaatst.

- IV. Idem als III, doch tevens in het bezit van het basisdiploma Beveiligingsbeambte of een hiermee gelijkwaardig diploma zoals onder andere het certificaat "Bedrijfsbewaking en Beveiliging" van de Stichting Vervoer- en Havenopleidingen.
- V. Bewakingsbeambten met een dienstverband van twee jaar en die in het bezit zijn van het S.V.P.B.-vakdiploma Beveiligingsbeambte of een hiermee gelijkwaardig diploma zoals het U.B.B.- (voorheen N.B.O.B.-), of politiediploma (rijksexamen), alsmede het EHBO-diploma, komen in aanmerking voor plaatsing in deze salarisgroep.
- VI. Bewakingsbeambten, die voldoen aan het gestelde in salarisgroep V met een dienstverband van 5 jaar, komen voor plaatsing in deze salarisgroep in aanmerking, wanneer zij tevens voldoen aan de hoogste eisen van vakbekwaamheid.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Bijlage VIII: Studie en overige afspraken

Inleen

De vakorganisatie zal een kaderlid aanwijzen die op hun verzoek periodiek inzicht krijgt in de inleengegevens (aantallen en werktijden)

O&O Fonds

Werkgever wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar op dit moment is er bij werkgever geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor-/nadelen van een dergelijk fonds. Werkgever is bereid om de looptijd van de CAO te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor-/nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken.

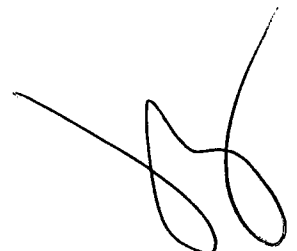
Wel is werkgever van mening dat dit onderzoek specifiek voor de sector Droge Bulk moet gelden en dat een eventuele financiële bijdrage van Werkgever uitsluitend mag worden aangewend ten behoeve van werkgever.

Overleg

Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO AEBT, VCH) om de kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen

Werkkostenregeling

Op het moment dat ADM EBT de werkkosten regeling gaat invoeren zal het fiscale voordeel van de vakbondscontributie in ieder geval daarin worden opgenomen.



Bijlage IX: Protocol

Protocol CAO ADM Europoort B.V. (AEBT)

- 1) **Looptijd**
Partijen zijn een looptijd voor de Cao overeengekomen van 4 jaar, 1 januari 2013 tot en met 31 december 2016.
- 2) **Loonsverhoging**
APC systeem blijft gehandhaafd.
Op 1 januari van elk jaar van de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen met 35 euro verhoogd.
- 3) **Opleidingen, functionerings- en beoordelingssystematiek en het daaraan gekoppelde loongebouw.**
Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao in een werkgroep een nieuw loongebouw, functionerings- en beoordelingssystematiek ontwikkelen.
Uitgangspunten zijn het door ADMEBT voorgestelde loongebouw incl. inloopschalen en het door FNV havens voorgestelde functionering- en beoordelingssystematiek en het daaraan gekoppelde loongebouw. De werkgroep zal in 2013 opgestart worden en uiterlijk in december 2014 een advies afgeven aan cao partijen. Daarna zullen cao partijen een besluit nemen, zal deze ter goedkeuring worden voorgelegd aan de leden en daarna z.s.m. geïmplementeerd worden.
- 4) **Aanvullende ziektekostenverzekering**
ADMEBT zal een uitkering doen ter hoogte van € 250,00 t.b.v. de aanvullende ziektekosten verzekering. Mocht deze bij ADM Europoort verhoogd worden dan zal ADMEBT deze verhoging volgen.
- 5) **Gedifferentieerde WGA-premie**
ADMEBT zal de gedifferentieerde WGA-premie 100% blijven betalen.
- 6) **Vakantiewetgeving**
Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet opneemt voor 1 juli onmiddellijk volgend op het kalenderjaar waarin die werden toegekend, zal de werkgever i.o.m. de werknemer de dagen inplannen en de werknemer zal deze vakantiedagen dan opnemen. Mocht de werkgever de dagen weer intrekken dan zullen deze dagen bij het verlof tegoed worden opgeteld. Verlof van voor 1 januari 2013 valt hier niet onder en medewerkers behouden dit verlof.

Een bovenwettelijk vakantierecht waarvan geen gebruik wordt gemaakt binnen 5 jaar na de datum waarop het werd toegekend, zal vervallen. Deze verjaringstermijn geldt niet als gebruik wordt gemaakt van de tijdspaarregeling. Indien wettelijk en fiscaal mogelijk krijgen werknemers tevens de mogelijkheid hun bovenwettelijke vakantiedagen te laten uitbetalen.

In geval van zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer volledige vakantierechten op. Als deze werknemer op vakantie gaat (na goedkeuring van de bedrijfsarts), worden de volledige genoten vakantiedagen afgeschreven.
- 7) **AOW reparatie/Beleidssteun SVBPVH** (financiering uit stap 4 SVBPVH).
Partijen steunen de opvatting dat, om uitreden voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

Partijen steunen de opvatting dat naast c.q. bovenop de bijdrage die de STIVU ter beschikking stelt voor de zogeheten Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter be-

schikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt;

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd.

In het geval van personele inkrimping tijdens de looptijd van de cao heeft AEBT de intentie dit in eerste instantie te laten plaatsvinden middels natuurlijk verloop.

8) Pensioenen

Medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2013 vallen onder pensioenregeling die is afgesloten met Aegon/Optas.

9) Afspraak SVH

De afspraak, welke tijdens de looptijd van de cao is gemaakt, zal in de cao opgenomen te worden.

10) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In de CAO zal worden opgenomen dat nieuwe medewerkers die niet direct een vast dienstverband aangeboden krijgen maar door ADM EBT aangesteld worden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van totaal maximaal 24 maanden.

11) Werkkostenregeling

Op het moment dat ADM EBT de werkkosten regeling gaat invoeren zal het fiscale voordeel van de vakbondscontributie in ieder geval daarin worden opgenomen.

12) Toeslagen indexeren (euro)

De EHBO en BHV toeslag worden vanaf 1-1-2013 geïndexeerd met de APC.

13) Artikel 28 lid 2 en 5

Lid 1 wordt met ingang van 1 januari 2014 wordt voor de drie ploegendienst de regeling aangepast. De genoemde 24 ADV dagen op jaarbasis worden als volgt ingedeeld:

8 dagen ter weekend verbetering ingeroosterd;

10 dagen worden door de werkgever aangewezen, waarvan er maximaal 2 per maand aangewezen worden en 48 uur van te voren worden aangezegd;

6 dagen zijn vrij opneembaar.

Lid 2 Verplichting werken op feestdagen vervalt.

Lid 5 vervalt.

De 2,14% compensatie toeslag komt per 1 januari 2014 te vervallen (bijlage III).

14) Reiskosten

De afspraak uit het vorige cao protocol wordt opgenomen in artikel 26.

15) Artikel 24/41

Artikel 24/41 (jeugd dagen en jeugdloon) worden uit de cao geschrapt.

Tekstwijzingen in de cao

artikelnr (oude tekst)	Omschrijving aanpassing	Afspraken
hele tekst	Indeling artikelen	Akkoord
hele tekst	Arbodienst aanpassen in bedrijfsarts	Akkoord
9	verwijderen	Akkoord
10	verwijderen	Akkoord
11	verwijderen	Akkoord
14.d.4	"al dan ... en Logistiek" verwijderen	Akkoord
14f	verwijderen (3e alinea streepje 3) "zo mogelijk"	Akkoord
15	3e alinea niet evenals maar "en"	Akkoord
16.5	Verwijderen CWI	Akkoord
16.7	2e alinea evenals aanpassen in "en"	Akkoord
17	"Overeenkomstig" wijzigen "In overeenstemming met"	Akkoord
18	Zin "Bij deelname verstrekt... van ADM Europoort." aanpassen in: "Bij deelname verstrekt werkgever een bruto tegemoetkoming in de kosten van het aanvullend pakket per jaar per werknemer en wordt jaarlijks aangepast en gelijkgesteld aan eventuele veranderingen in de tegemoetkoming van ADM Europoort."	Akkoord
20	Tekst opstellen conform laatste afspraken	Akkoord
24	Verwijderen, protocol punt 15	Akkoord
26A	Aanpassen aan nieuwe CAO afspraken	Akkoord
27	definities verplaatsen naar begin van de CAO	Akkoord
28	Artikel herschrijven obv protocol afspraak 13	Akkoord
32	lid 2, toevoegen: fulltime dienstverband.	Akkoord
32	lid 6,7 en 8 aanpassen aan de wet.	verwijderen
33	Aanpassen naar laatste Seniorenfit onderhandeling	Akkoord
34	lid 2, 'eventueel vroeger ev...' verwijderen.	Akkoord
34	lid 5 verplaatsen naar artikel 21 uitkering bij overlijden	Akkoord
35	Artikel kerstgratificatie verwijderen, wel een * opnemen bij salarisgebouw	Akkoord
36	Tekst herschrijven ter verduidelijking	Akkoord
36	Grootouders toevoegen bij 25-, 40 etc huwelijk	Akkoord
36	Alsmede -> evenals -> en	Akkoord
39	Lid 3: perslucht wijzigen in BHV. Tekst aanpassen protocol punt 12	Akkoord
39	Lid 4: verwijderen, staat beschreven in artikel 28 en eventueel verduidelijken in lid 6: overwerkbetaling	niet akkoord, teksten laten staan.
39	lid 7: bruto toevoegen	Akkoord
40	lid D eventueel leeftijd verhogen	niet akkoord, teksten laten staan.
41	Verwijderen, protocol punt 15	Akkoord
42	VT wordt altijd betaald, dit is afgesproken maar staat nergens genoteerd. Eventueel onderhandelingspunt om dit af te schaffen. Silowerkers moeten dan nog wel recht hebben op VT (4 keer ipv 8).	Akkoord, meenemen in onderhandeling.
42	Schrappen onderdeel ploegensterkte: in huidig CAO boekje staat dit ook al niet meer	Akkoord
43	Artikel verwijderen	Akkoord
44	Tekst aanpassen naar afspraken Seniorenfit-afpraak	Akkoord
44	Lid B nazien ivm STIVU voetnoot 7 en 8 zijn we kwijt???	nvt
Bijlage I	RTW verwijderen	Akkoord
Bijlage II & III	Protocol punt 3	Akkoord
Bijlage III	Salarisopbouw: 2,14 % verwijderen, protocol punt 13	Akkoord
Bijlage III	* tekst kerstgratificatie opnemen	Akkoord
Bijlage IV	Tekst aanpassen: TVT regeling 7,75 uur in plaats van 7,5 uur	Akkoord
Bijlage VI	Toevoegen: oude uitstervende EBS-regeling; toevoegen Reiskosten vanaf 1 januari 2010 worden geïndexeerd in art. 26	Akkoord
Bijlage VII	artikel 1: Diensten aanpassen van 7,75 naar 8 uur en tvt-compensatie toevoegen.	Akkoord
Bijlage VII	Artikel 3: geen aparte regeling maar artikel 39 lid 6.	Akkoord
Bijlage VIII	SVH opnemen in CAO tekst, O&O-fonds blijft staan	Akkoord
Bijlage IX	Verwijderen oude protocol, nieuwe afspraken invoegen	Akkoord

Bijlage X Protocol aanwending Stap 3 SVBPVH en Stivu premie voor pensioenverbetering en senioren fit regeling AEBT

Met dit akkoord hebben cao partijen uitvoering geven aan de volgende CAO afspraken:

- Wanneer, gedurende de looptijd van de CAO, de pensioenwetgeving als gevolg van de verhoging van de AOW leeftijd wordt gewijzigd, zullen de CAO-partijen onderzoeken wat de gevolgen zijn voor de pensioenregelingen.
- Indien het STIVU bestuur besluit tot een premieholiday zal de vrijgevallen premie worden aangewend voor het verbeteren van het pensioen van de werknemers vallend onder de OPTAS B pensioenregeling, ook na 2014. Dit loopt door tot de pensioendatum.

Met in achtneming van de beschikbare middelen komen we tot onderstaand overeenkomst.

1. Doelgroepen

In dit resultaat onderscheiden we de volgende doelgroepen:

1. Pensioenregeling OPTAS en STIVU premie
 - a. Geboortejaren 1950-1959
 - b. Geboortejaren 1960 en later
2. Pensioenregeling (thans) Zwitserleven, geen STIVU premie
 - a. Geboortejaren 1950-1959
 - b. Geboortejaren 1960 en later

2. Verbetering pensioenregeling OPTAS B

Voor de medewerkers van de doelgroep 1a en 1b wordt de bestaande pensioenregeling als volgt verbeterd:

De bestaande regeling met een platte premie, gebaseerd op de bruto staffel 2003, zal met ingang van 1 januari 2012, worden omgezet naar een leeftijdsafhankelijke staffel gebaseerd op netto staffel II 2009 (4% rekenrente).

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe regeling zijn:

- Ingangsdatum: 1 januari 2012
 - Pensioenleeftijd: 65 jaar
 - Beschikbare premie: 90% netto staffel II 2009 (4% rekenrente)
- | Leeftijd | premie per jaar van de grondslag |
|------------|----------------------------------|
| 20-24 jaar | 05,40% |
| 25-29 jaar | 06,57% |
| 30-34 jaar | 08,01% |
| 35-39 jaar | 09,81% |
| 40-44 jaar | 11,97% |
| 45-49 jaar | 14,67% |
| 50-54 jaar | 18,00% |
| 55-59 jaar | 22,32% |
| 60-64 jaar | 27,99% |
- Franchise is de wettelijke minimumfranchise (2012: 13.062 euro)
 - Pensioengrondslag: 12 keer schemamaandsalaris, vakantiegeld, vuilwerktoeslag, overwerk tot een maximum van 100.000 euro minus de franchise
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
 - Verbeterd Partnerpensioen (risicobasis) vanaf 1 januari 2012: was 0,7% per deelnemersjaar wordt 1,225% per deelnemersjaar

- Verhoging werknemerspremie: met ingang van 1 januari 2013 5% pensioengrondslag. In 2017 zal de werknemerspremie herijkt worden, waarbij de premie niet lager dan 5% zal worden vastgesteld.

Voor deze nieuwe regeling worden de volgende financieringsbronnen gebruikt:

- De STIVU reservering (2010 – 2012) en met ingang van 1 januari 2013, 4% STIVU premie (3% werkgever, 1% werknemer) van de jaarlijkse loonsom van de doelgroep 1a en 1b.
- Stap 3 van SVBPVH (2.000 Euro p.p.p.j.)
- Inzet van de lagere premie tijdens de eerste drie jaar door de overgang naar de leeftijdsafhankelijke staffel.

3. Senioren Fit Regeling

Senioren Fit Regeling geboortejaren 1950 – 1959

Medewerkers vallend onder de doelgroepen 1a en 2a krijgen de mogelijkheid om tussen 61 en 65 jaar parttime te werken op basis van de volgende uitgangspunten:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	3. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 1a, die voldoen aan de STIVU vereisten en waarvoor een STIVU bijdrage ontvangen wordt 4. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 2a.
Aanmelding	Medewerker die wil deelnemen aan de senioren fit regeling moet zich minimaal 12 maanden voor deelname aanmelden bij de afdeling HR. Medewerker die in 2013 61 jaar zijn of ouder kunnen zich tot 1 april 2013 aanmelden.
Startmoment	Tussen 61 jaar en 65 jaar
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden) direct voorafgaand aan pensioen
Werktijd	De werktijd is 65% van de werktijd direct voorafgaand aan deelname
Salaris	Het salaris bedraagt 100% van het vaste salaris (12 keer schemamaandsalaris, vakantiegeld) direct voorafgaand aan deelname
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling	De pensioenopbouw is 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan deelname De pensioenpremie en de premieverdeling is 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan deelname
Verlof- en ADV dagen	Het verlof en de ADV dagen is 65% van het verlof en ADV dagen direct voorafgaand aan deelname
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 65% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
"oud" verlof en Tijd voor tijd uren	"oud" verlof, opgebouwd voorafgaand aan deelname aan de regeling en tijd voor tijd uren kunnen worden opgenomen voor zover de feitelijk te werken arbeidstijd tenminste 50% is van de arbeidstijd direct voorafgaand aan deelname is.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Artikel 33 en 44a dagen	Alle 33 en 44a dagen in de 4 jaar van 61 tot en met 64 jaar zijn financieringsbron voor de regeling. Medewerker kan alleen deelnemen aan de regeling als hij gedurende de 4 jaar over de gehele periode van 61 tot en met 64 jaar alle artikel 33 (12 dagen) en 44a (60 90% dagen) dagen heeft spaart.
Niet deelnemen	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Voor de financiering van de senioren fit regeling worden de volgende bronnen ingezet:

- de bijdrage regeling van de STIVU (7.000 euro per jaar, totaal 14.000 euro bij een deelname van 2 jaar).
- Dagen uit artikel 33 en 44a. Deze artikelen zijn aangepast. Zie punt 5 van dit onderhandelingsresultaat.

Organisatorische uitgangspunten

Om de senioren fit regeling mogelijk te maken zijn de volgende organisatorische uitgangspunten afgesproken:

- De deelnemer blijft (in principe) in zijn eigen functie en rooster werken.
- Met iedere deelnemer wordt een individueel rooster gemaakt (evenwichtige inzetbaarheid medewerker en mogelijkheden in de ploeg).
- Om het parttime werken mogelijk te maken zullen medewerkers vanuit de 3 ploegendienst gevraagd worden, indien nodig, tijdens hun eigen dienst, werkzaamheden in de 5 ploegendienst te doen.

4. Levensfasedagen geboortejaren 1960 en later

Voor medewerkers van de geboortejaren 1960 en later zowel vallend onder de OPTAS B regeling als vallend onder de (thans) Zwitserleven regeling (groep 1b en 2b), worden de bestaande artikel 44a dagen van 55 jaar tot en met 60 jaar omgezet in levensfase dagen en de medewerkers behouden hun artikel 44a dagen van 61 jaar tot en met 64 jaar. Zie ook punt 5 van dit onderhandelingsresultaat voor de aangepaste artikelen.

5. Aangepast artikel 33 en 44 (oude nummering)

Artikel 33

Met ingang van 1 januari 2013 wordt aan artikel 33 navolgend lid 3 toegevoegd:

3. Werknemer die wil deelnemen aan de senioren fit regeling (*geboortejaren 1950-1959*) komt vanaf 61 jaar niet in aanmerking op de leeftijd/dienstverbanddagen uit dit artikel want deze dagen zijn financieringsbron voor de senioren fit regeling en moeten opgespaard worden.

Artikel 44A

Met ingang van 1 januari 2013 luidt artikel 44 als volgt:

Artikel 44 *Regelingen voor oudere medewerkers*

- a. *Werknemers van de geboorte jaren 1950 tot en met 1959 kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van :*

- 55 jaar 3 dagen
- 56 jaar 4 dagen
- 57 jaar 5 dagen
- 58 jaar 6 dagen
- 59 jaar 7 dagen
- 60 jaar 8 dagen
- 61 t/m 64 15 dagen

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de betreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Bij een aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de dagen dat er vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemamaand-salaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; over de dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd.

Werknemer die wil deelnemen aan de senioren fit regeling kan de 90% dagen vanaf 61 jaar niet opnemen. Deze dagen zijn financieringsbron voor de senioren fit regeling en moeten opgespaard worden.

Werknemer van geboortejaar 1950 tot en met 1959 die niet deelneemt aan de senioren fit regeling:

5. *en die tussen 61 en 65 jaar twee jaar niet meer werkt doordat werknemer zijn verlof en tijd voor tijd saldo opneemt*
6. *en aansluitend met pensioen gaat*

7. heeft in deze twee jaar recht op 90% dagen waarvoor geen verlof of tijd voor tijd moeten worden ingezet
8. op basis van onderstaande tabel:

Leeftijd in 2013	90% dagen
- 55 jaar	12 dagen
- 56 jaar	10 dagen
- 57 jaar	8 dagen
- 58 jaar	6 dagen
- 59 jaar	4 dagen
- 60 jaar	2 dagen
- 61 jaar en ouder	0 dagen

b. Levensfase dagen voor werknemers geboren in 1960 of later en in dienst op 31 december 2012

Werknemer geboren in 1960 of later en in dienst op 31 december 2012 ontvangt met ingang van 1 januari 2013 jaarlijks een levensfase budget volgens de onderstaande staffel, waarbij de dag 4,14% van het basismaandsalaris is, welke wordt gestort op een spaarrekening:

- 1960 1964 jaar 5,5 Levensfasedagen
- 1965 1969 jaar 3,5 Levensfasedagen
- 1970 1974 jaar 2,5 Levensfasedagen
- 1975 1979 jaar 2 Levensfasedagen
- 1980 < jaar 1,5 Levensfasedagen
- Bij het bereiken van 61 jaar geldt 61 t/m 64 jaar 15 dagen levensfase dagen per jaar

c. Levensfase dagen voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2013

Werknemer die in dienst treedt vanaf 1 januari 2013 krijgt 1 levensfase dag per jaar.

Artikel 44 B

Artikel 44 B vervalt uit de CAO met ingang van 1 januari 2013 voor alle medewerkers.

6. Voorbehoud

De afspraken gelden onder voorbehoud van de goedkeuring van de pensioenverbetering door de toetsingscommissie van SVBPVH en de senioren fit regeling door de STIVU. Wanneer een of beide regelingen worden afgekeurd, vervallen de afspraken of worden ze aangepast aan de resterende financiering.

Aldus afgesproken te Ridderkerk op 29 november 2012

AEBT BV

FNV Bondgenoten

E-J Verhoef

R. Wennekes

BIJLAGE XI Addendum pensioenstaffel per 1 januari 2014

Met ingang van 1 januari 2014 is de regeling omgezet naar de leeftijdsafhankelijke staffel gebaseerd op netto staffel II 2013 (rekenrente 3%).

Deze premiestaffel is gelijk aan 85,87% van de fiscaal maximaal toegestane netto premiestaffel voor ouderdomspensioen op pensioenleeftijd 67 jaar.

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de pensioengrondslag
van 20 tot 25 jaar	7,73%
van 25 tot 30 jaar	9,02%
van 30 tot 35 jaar	10,48%
van 35 tot 40 jaar	12,19%
van 40 tot 45 jaar	14,17%
van 45 tot 50 jaar	16,49%
van 50 tot 55 jaar	19,23%
van 55 tot 60 jaar	22,67%
van 60 tot 65 jaar	26,96%
van 65 tot 67 jaar	30,65%

De netto premiestaffel is exclusief de risicopremie voor het nabestaandenpensioen vanaf 1-1-2012.

Voor 2014 is de minimum AOW franchise vastgesteld op 13.449 euro.

