

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

1 april 2013 tot en met 31 december 2015

## INHOUDSOPGAVE

### DEFINITIES 7

<b>A. ALGEMENE ARTIKELEN</b> .....	<b>8</b>
<i>Artikel A1: Algemene definities</i> .....	8
<b>HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST</b> .....	<b>8</b>
<i>Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst</i> .....	8
<i>Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden</i> .....	8
<i>Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden</i> .	9
<i>Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contracts-periode</i> .....	9
<i>Artikel A6: Reorganisatie van partijen</i> .....	10
<i>Artikel A7: Redactiecommissie</i> .....	10
<b>HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN</b> .....	<b>11</b>
<i>Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever</i> .....	11
<i>Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers</i> .....	11
<i>Artikel A10: Te werk te stellen werknemers</i> .....	11
<b>HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN</b> .....	<b>13</b>
<i>Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen</i> .....	13
<b>HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE</b> .....	<b>14</b>
<i>Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden</i> .....	14
<i>Artikel A15a: Organisatieverlof</i> .....	15
<i>Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming</i> .....	16
<b>HOOFDSTUK 5: BEDRIJFSBELEID</b> .....	<b>17</b>
<i>Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut</i> .....	17
<i>Artikel A17: Veiligheid</i> .....	19
<i>Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen</i> .....	20
<i>Artikel A19: Fusies en reorganisaties</i> .....	21
<b>HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN</b> .....	<b>23</b>
<i>Artikel A20 Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid</i> .....	23
<i>Artikel A21: Pensioenvoorzieningen</i> .....	26
<i>Artikel A22: Het bedrijfstakfonds</i> .....	27
<i>Artikel A22a: Senioren FIT Regeling</i> .....	28
<i>Artikel A23: Uitkering bij overlijden</i> .....	29
<i>Artikel A24: ANW - hiaat verzekering</i> .....	30
<b>HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND</b> .....	<b>31</b>
<i>Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag</i> .....	31
<i>Artikel A27: Einde dienstverband</i> .....	31
<b>HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN</b> .....	<b>32</b>
<i>Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof</i> .....	32
<i>Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd</i> .....	35
<i>Artikel A30: Vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder</i> .....	36
<i>Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers</i> .....	37

Artikel A32: Kort verzuim .....	38
Artikel A33: Onbetaald verlof .....	39
Artikel A34: Feestdagen .....	39
<b>HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN .....</b>	<b>41</b>
Artikel A35: Prijsindexering .....	41
Artikel A36: Initiële loonstijging .....	41
Artikel A37: Vakantietoeslag .....	42
Artikel A38: Vergoeding Bedrijfs Hulp Verlener .....	43
Artikel A39: Vergoeding ademluchtmasker .....	43
<b>B SPECIFIEKE ARTIKELEN .....</b>	<b>44</b>
Artikel B1: Betalingen .....	44
Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden .....	46
Artikel B3: Rusttijden .....	48
Artikel B4: Schaft en tewerkstelling .....	49
Artikel B5: Arbeid op zaterdag .....	51
Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen .....	51
Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is .....	52
Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling .....	52
Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar .....	53
Artikel B10: Functiewaarneming .....	54
Artikel B11: Ploegsterkte .....	54
Artikel B12: Vuilwerktoeslag .....	55
Artikel B13: Verstrekkingen .....	55
Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers .....	57
Artikel B15: Afwijkende regelingen .....	57
Artikel B16: A.D.V.-dagen .....	57
Artikel B17: Kerstuitkering .....	58
Artikel B19: Organisatieverlof .....	58
Artikel B20: Kort verzuim .....	58
Artikel B21: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	58
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>59</b>
BIJLAGE 1A: FUNCTIES EN SALARISSEN STUWADOORSDIENST .....	60
BIJLAGE 1B: FUNCTIES EN SALARISSEN PERSONEEL TECHNISCHE DIENST .....	63
BIJLAGE 1C: SALARISSEN TOEZICHTHOUDERS IN DIENST BIJ IGMA .....	67
BIJLAGE 2: BEREKENING VERGOEDING TAKENCOMBINATIES BUITEN DE ARBEIDSWEEK .....	68
BIJLAGE 3: TAKENCOMBINATIE OPERATIONELE DIENST. ....	69
BIJLAGE 4: WET POORTWACHTER .....	2
BIJLAGE 5: TECHNOLOGIE-OVEREENKOMST .....	4

BIJLAGE 6:	FISCALE REISKOSTENVERGOEDING .....	7
BIJLAGE 7:	PROTOCOL CAO IGMA 1 APRIL 2011 TOT 1 APRIL 2013 .....	8
Bijlage 8:	Senioren FIT regeling.....	9

De ondergetekenden:

1. IGMA \*\*, gevestigd te Amsterdam

ter ene zijde

en

2. de FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

ter andere zijde

verklaren hierbij met ingang van 1 april 2013 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de IGMA te hebben gesloten.

\*\* IGMA is een handelsnaam van Cargill B.V.

## **DEFINITIES**

- basismaandsalaris : het overeengekomen, afhankelijk van de functie, vastgestelde salaris per maand, exclusief de schematoeslag.  
(=Ploegentoeslag)
- schemamaandsalaris : het hierboven omschreven basismaandsalaris, vermeerderd met de schematoeslag.
- schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.
- werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

## **A. ALGEMENE ARTIKELEN**

### **Artikel A1: Algemene definities**

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: werknemers, in dienst van IGMA, vallende onder deze CAO.

### ***HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST***

### **Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 april 2013 tot en met 31 december 2015. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekende onder 2 tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. De opzegging kan plaatsvinden door middel van elektronische berichtgeving (e-mail).

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

### **Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van IGMA zijn vastgesteld, zoals omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel A4 - alsnog aan te hechten gewaarmerkte bijlagen.

## Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

## Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de Regering voordoen, zijn zowel ondergetekende onder 1 als ondergetekende onder 2 gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekend schrijven bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen ingediend heeft, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voorzover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de Regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.



## Artikel A6: Reorganisatie van partijen

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

## Artikel A7: Redactiecommissie

Na het afsluiten van de CAO zal een paritair samengestelde redactiecommissie worden benoemd door CAO-partijen. Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de CAO-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

## **HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN**

### **Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. In geval bij de IGMA het beleid wordt gewijzigd ten aanzien van het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zullen CAO-partijen daarover worden geïnformeerd.

### **Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers**

De ondergetekende onder 2 verbindt zich te bevorderen dat haar leden in de havenbedrijven in het havengebied van Amsterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever, andere voorwaarden zullen stellen dan in deze loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald en dus op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. Zij verbindt zich bovendien te bevorderen dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de havenbedrijven dan haar leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

### **Artikel A10: Te werk te stellen werknemers**

De ondergetekende onder 1 zal voor het verrichten van werkzaamheden uitsluitend gebruik maken van werknemers, die in haar eigen vaste dienst zijn.

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 IGMA, VCH en voorrangspositie voor huidige vaste voorkeur (SWA Haven) mits voldaan aan de inhuurafspraken om kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

De inhuur bij IGMA zal, gedurende de looptijd van de cao (1 april 2011 tot en met 31 maart 2013), maximaal 25% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde.

Hiervoor wordt rekening gehouden met een evenredige verdeling voor TD en OD (uitgangspunt is dat 75% gelijk staat aan 98 medewerkers).

### **HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN**

#### **Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen**

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer harer leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet - juist - nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

De klagende partij stelt, binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, wederpartij schriftelijk in kennis, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend. Komen partijen niet samen tot een oplossing dan kan de klagende partij het geschil voorleggen aan de rechter.

## **HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE**

### **Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden**

1. Over de periode van 1 april 2013 t/m 31 december 2015 zal de werkgever jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers afdragen aan de werknemersorganisatie. De bijdrage zal uitsluitend besteed worden voor scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, formatie inclusief het vier jaarlijks havencongres voor de werknemers die onder deze cao vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven in de sector havens..
2. Oriëntatie op werkprocessen.  
IGMA stelt € 25,= per werknemer beschikbaar als bedrijfsgebonden budget om kaderleden van IGMA in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op voor de IGMA situatie relevante werkmethoden. Als er een cumulatief saldo beschikbaar is van 10.000 euro, is IGMA geen verdere bijdrage verschuldigd.
3. Stichting Veilige Haven.  
IGMA heeft geen duidelijk beeld bij de doelstellingen en mogelijkheden van SVH. Igma is bereid om de looptijd van de cao te gebruiken om doelstellingen en mogelijkheden te onderzoeken en wijst participatie niet bij voorbaat van de hand.  
Gedurende de looptijd van de cao (1 april 2013 tot en met 31 december 2015) stelt IGMA twee 2 maal €100 per medewerker (2010 en 1 januari 2011) beschikbaar voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH) en zal deze bijdrage beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven..  
Mocht het SVH bestuur een convenant opstellen waar beide sociale partners akkoord mee gaan dan kan dit artikel uit de cao worden geschrapt.
4. Vakbondscontributie.  
Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met hun salaris. Een en ander voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.  
Zie Cargill HR NL Website.  
Wanneer IGMA de werkkostenregeling gaat toepassen zal de fiscale verrekening van de vakbondscontributie daarin meegenomen worden.

5. Opleidings- + Ontwikkelingsfonds.  
Op dit moment is er bij IGMA geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor-/nadelen van een O+O fonds. IGMA wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. We zijn bereid om de looptijd van de cao te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor-/nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken.

Igma is van mening dat dit onderzoek specifiek voor de sector Droge Bulk moet gelden en dat een eventuele financiële bijdrage van IGMA uitsluitend mag worden aangewend ten behoeve van IGMA. Daarnaast behoudt IGMA altijd het intellectueel eigendomsrecht over haar eventuele bijdragen.

## Artikel A15a: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal, met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
  - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
  - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisatie 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 vergoeding<sup>1</sup> van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek.

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2013: € 271,-

3. Onder salaris wordt verstaan het (schema)salaris dat betrokkene op een werkdag binnen de arbeidsweek zou hebben ontvangen.

## Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bond 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 bond.
2. Aan vakbondsvertegenwoordigers in loondienst van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie; 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 plaatshebben.

In het overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij ondermeer 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.

4. De werkgever is bereid de vakbondsvertegenwoordigers in loondienst op hun verzoek toe te staan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding te laten vergezellen door één (of meer) vakbonds-afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam is (zijn).

## **HOOFDSTUK 5: BEDRIJFSBELEID**

### Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut

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

1. Het IGMA-beleid 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.
2. De samenhang der dingen binnen de organisatie (zoals taken, werkzaamheden, regels, afdelingen) zal aantoonbaar worden gemaakt. Gedeelde waarden voor eenieder.
3. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in de voortgang van het ondernemingsbeleid mogelijk is;
4. 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 *en werkgroepen* van de onderneming, zijn invloed uit te oefenen.
5. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft ondermeer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, *waarin*
  - mondige, goed opgeleide en zelfstandig functionerende medewerkers graag willen werken;
  - een ieder zijn taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en plichten kent en hanteert;
  - de medewerkers de gelegenheid hebben hun arbeidskracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf;
  - de medewerkers zich bewust zijn dat een open benadering en uitvoering van werkzaamheden noodzakelijk zijn, omdat er in een



- steeds veranderende omgeving hogere en andere eisen aan de organisatie worden gesteld;
- helderheid in optreden over waardering of afwijzing van de uitvoering van taken plaatsvindt;
  - de leidinggevenden en medewerkers zich moeten inzetten om elkaar te inspireren, motiveren en initiatieven te laten ontplooiën;
  - continu aandacht is voor begeleiden en coachen.
6. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
- a) het voeren van een verantwoord wervingsbeleid waarin helderheid in hoogte opleidingseisen, functie-inhoud en functievereisten gehanteerd worden;
  - b) *waarin* ruimte *is* voor introductie en instructie van nieuwe werknemers;
  - c) het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  - d) het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de wettelijke erkende Vakopleidingen.
  - e) het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.
7. 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 geschiedt onder respect van de eigen culturele achtergrond.
8. 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 ondermeer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

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

9. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.  
De klachtenprocedure en afhandeling is vastgelegd en te vinden op de HR NL intranet website.
  
10. De werkgever ziet het tot zijn taak om, voorzover 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 zijn werknemers.  
Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.  
In overleg met de vakorganisatie en ondernemingsraad zal deze doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
  
11. Daar waar organisatorisch mogelijk zal werkgever meewerken aan de invoering van een deeltijdregeling. Toepassing zal gebeuren op basis van wettelijke regelingen.

## Artikel A17: Veiligheid

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

Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de noodzakelijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

In het kader van training en opleiding in verband met Arbo, Veiligheid en Milieu ("AVM") kunnen eventueel ook in combinatie andere bedrijfsgerichte onderwerpen worden besproken. Hiervoor kan de werktijd maximaal 12 keer per jaar met maximaal 1,5 uur per dienst worden verlengd. De

werkgever mag maximaal 1 keer per week voorafgaand de avonddienst de instructie inplannen. De instructies kunnen tot en met donderdag voorafgaand aan de week waarin de instructie plaats zal vinden, worden aangekondigd.

Voor de ploegendiensten zal dit gebeuren voorafgaand aan de avonddienst. Werknemers zijn verplicht deze bijeenkomsten bij te wonen.

De vergoeding voor het bijwonen van zes van deze bijeenkomsten per kalenderjaar is verrekend in het basismaandsalaris. Het bijwonen van meer dan zes bijeenkomsten wordt vergoed conform het geldende overwerktaarif.

IGMA accepteert registratie van de VCH bij de SVH. Dit mag echter geen enkele invloed hebben op het veiligheidsbeleid bij IGMA.

IGMA zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken zodat alle deelnemers kunnen leren van de ongevallen.

IGMA is niet op voorhand tegen een Arbo catalogus. Op dit moment heeft ze geen inzicht in de inhoud en vormgeving en samenhang met het veiligheidsbeleid van IGMA. Daarnaast ligt op dit moment de prioriteit bij het interne veiligheidsbeleid. IGMA zal gedurende de looptijd van de cao kennismaken van eventuele initiatieven om tot een Arbo catalogus te komen en haar positie bepalen.

## Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bond/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de bond informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop, onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatshebben.
3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding<sup>2</sup> te doen onderbrengen. Na gebleken

---

<sup>2</sup> BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

geschiktheid en behalen van het certificaat zullen leerlingen, die voldoen aan de vereisten voor een eventueel beschikbare open vacature en geschikt zijn voor een verdere opleiding, in aanmerking komen voor deze vacature invulling.

4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groepingen in de onderneming, zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij de Centra's voor Werk en Inkomen (CWI's). In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
7. Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
8. IGMA heeft in 2012 een organisatie verandertraject in gang gezet om IGMA in fasen aan te passen aan de marktomstandigheden. Daarbij zal het aantal medewerkers geleidelijk terug worden gebracht, door middel van natuurlijk verloop (medewerkers die IGMA verlaten worden niet vervangen). Wanneer geconcludeerd wordt dat het volume onder de 6 miljoen ton komt gedurende een fiscaal jaar, kunnen gedwongen ontslagen echter niet worden uitgesloten. Als deze situatie zich gedurende de looptijd van deze cao voordoet zullen cao partijen hierover in overleg treden.

## Artikel A19: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig de huidige wetgeving waaronder de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering danwel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg

- is, de ondernemingsraad en de vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, respectievelijk regelingen welke sociale begeleiding van betrokken werknemers garandeert;
  - de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis wordt gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

## **HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN**

### Artikel A20 Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.
  - a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
  - b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
  - c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
  - d.1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

Indien de werknemer in deze periode in het kader van zijn re-integratie werkt bij werkgever, ontvangt hij over de gewerkte uren, waaronder begrepen de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie 100% van zijn maandinkomen.

d.2 De werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede jaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

**e. Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.**

Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd.

In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

In het vierde jaar zal een inkomenssuppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.

**f. Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die 35% - 80% ongeschikt zijn verklaard.**

Voor de werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt verklaard, geldt gedurende het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de resterende verdien capaciteit.

g. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting, zal de loondoorbetalingsverplichting conform lid 1 sub a, van evenredige toepassing zijn.  
Indien aansluitend op de periode van loondoorbetaling sprake is van een aanvullingsverplichting conform lid 1 sub b, kan de periode van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 104 weken inclusief de perioden genoemd in artikel 14 lid 1 sub a en sub b.  
Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering uit te stellen is dit lid

eveneens van toepassing.

- h. De Loondoorbetalingverplichting voor de werkgever is eveneens van toepassing bij een second opinion als de werknemer bij een onterechte weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog accepteert.
2. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die naar oordeel van de door werkgever of door betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerende arts dan wel verzuimconsulent de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. De werknemer is verplicht aan personen die door hen gevraagde inlichtingen te verschaffen en desverlangd toegang tot zijn woning te verschaffen.
3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere afspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen.
4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot salarisvergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.  
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
5. Voor de looptijd van deze CAO 1 april 2013 tot en met 31 december 2015 komt de gedifferentieerde WGA premie volledig voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering en aan de 10% aanvullende WIA verzekering. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer.



## Artikel A21: Pensioenvoorzieningen

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de Werknemers die vallen onder de OPTAS A én de OPTAS B één pensioenregeling. Hierdoor worden zowel de OPTAS B als de OPTAS A pensioenen verbeterd.

De nieuwe pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
Deelnemers	De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2012 in dienst treden.
Pensioen spilleeftijd	65 jaar
Bruto premiestaffel	88% van de 4% rekenrente premiestaffel III met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 28 april 2003). <b>leeftijd      88,00%</b> 20-24            7,13% 25-29            8,62% 30-34            10,30% 35-39            12,50% 40-44            15,05% 45-49            18,13% 50-54            21,91% 55-59            26,58% 60-64            32,47%
Netto premiestaffel	Per 1 januari 2012 wordt de bovengenoemde bruto premiestaffel kostenneutraal (inclusief kostenopslagen en risicopremies) omgezet naar de netto premiestaffel II met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 21 december 2009) en treedt de netto premiestaffel in de plaats van de bruto staffel.
Franchise	De wettelijke franchise (2013: € 13.227)
Werknemerspremie	6,5% van de pensioengrondslag

Met ingang van 1 januari 2014 geldt de volgende pensioenregeling.

Onderwerp	Omschrijving
Deelnemers	De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2014 in dienst treden.
Pensioen spilleeftijd	67 jaar
Bruto premiestaffel	80,65% van de netto premie premiestaffel II met een rekenrente van 3% (besluit loonbelasting 2013). <b>leeftijd      80,65%</b> 20-24            7,26% 25-29            8,46% 30-34            9,84% 35-39            11,45% 40-44            13,31% 45-49            15,48% 50-54            18,07% 55-59            21,29% 60-64            25,32% 65-66            28,79%
Franchise	De wettelijke franchise (2013: € 13.227)
Werknemerspremie	6,5% van de pensioengrondslag

Indien blijkt dat bij de omzetting van de pensioenstaffel de werkgeverspremie is gedaald, dan blijft de resterende werkgeverspremie beschikbaar voor pensioenopbouw.

## Artikel A22: Het bedrijfstakfonds

IGMA zal de mogelijkheden onderzoeken om tot een verbeterde pensioenregeling te komen voor de IGMA medewerkers. De mogelijkheid van parttime pensioen en de pensioenontwikkelingen in de haven zullen worden meegenomen. Het is de bedoeling de volledige STIVU premie (3,2% plus 1%), zoals beschreven in het gezamenlijk resultaat van december 1996, als financieringsbron in te zetten, ook na 2014.

Tijdens de looptijd van de vorige CAO is nog geen invulling gegeven aan de afspraak rond deeltijd pensioen. Partijen constateren dat er verschillende ontwikkelingen zijn die partijen willen afwachten alvorens invulling te geven aan de afspraak (zie bijlage 7).

## Artikel A22A: Senioren Fit Regeling

**Senioren fit regeling**

De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1950 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij IGMA voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Tussen 60 jaar en AOW leeftijd
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden)
Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 dagen	50% van het verlof, ADV, etc. direct voorafgaand aan de regeling
Artikel A30 (90%) dagen	Vervallen bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Met betrekking tot de uitvoering zijn de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerp	Omschrijving
Inventarisatie	HR inventariseert bij Werknemers op 59 <sup>ste</sup> de wens tot deelname
Oriëntatie	Met de potentiële deelnemer wordt de individuele situatie in kaart gebracht: <ul style="list-style-type: none"><li>• deelnameperiode en pensioendatum</li><li>• arbeidsvoorwaarden deelnameperiode</li><li>• Rooster</li><li>• pensioenberekeningen</li></ul>
Besluitvorming	Werknemer moet 6 maanden voorafgaand aan de deelname beslissen over de deelname aan de regeling

Ter stimulering van de deelname aan de senioren fit regeling ontvangt werknemer die met ingang van zijn 63<sup>ste</sup> verjaardag, of eerder, gaat deelnemen aan de senioren fit regeling een stimuleringsbonus van 14.000 euro bruto. Als SVBPVH extra financiële middelen beschikbaar stelt voor verbetering van de regeling zal de leeftijd aangepast worden. De stimuleringsregeling is onder voorbehoud van fiscale goedkeuring. Indien geen fiscale goedkeuring wordt verleend, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de alternatieve aanwending van de stimuleringsbonus (14.000 euro bruto).

## Artikel A23: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekking een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van drie keer zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a) de echtgenote/echtgenoot/erkende partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b) bij ontstentenis van de echtgenote/echtgenoot/erkende partner (als bedoeld onder a), 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 terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

## Artikel A24: ANW - hiaat verzekering

Partijen hebben geconstateerd dat vrijwel niemand deel neemt aan de collectieve ANW hiaat verzekering. Partijen onderschrijven het belang van deze verzekering. IGMA zal ter stimulering van de deelname aan de verzekering aan werknemers die (gaan) deelnemen een tegemoetkoming verstrekken van maximaal € 200 bruto per jaar, na overlegging van de polis. Aan het einde van de looptijd van de cao zullen de partijen deze afspraak evalueren en bepalen of de tegemoetkoming wordt voortgezet.

## **HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND**

### **Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag**

De wettelijke verplichting tot handhaving van het dienstverband met de werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, houdt op te bestaan. Daarvan kan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmede verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, kan daarvan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

### **Artikel A27: Einde dienstverband**

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

## **HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN**

### Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever arbeid heeft verricht, zich voor arbeid heeft beschikbaar gesteld of ongeschikt was tot werken wegens ziekte of een ongeval, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - in dat jaar aanspraak op een vakantie van max. 5 weken (met inbegrip van de snipperdagen) waarvan drie 'vakantieweken'<sup>3</sup> en 10 dagen in de vorm van 'snipperdagen'.  
In de loop van het vakantiejaar kunnen deze dagen ten dele bij wijze van voorschot worden genoten. Is de periode bedoeld in de tweede zin korter dan een volledig vakantiejaar, dan wordt zijn aanspraak verworven volgens de schaal, vermeld in lid 2; de verdeling tussen vakantie-/snipperdagen geschiedt in dezelfde verhouding.
2. De vakantie-aanspraak - hieronder te verstaan de totale aanspraak op vrije dagen, zowel vakantie- als snipperdagen - wordt gedurende het vakantiejaar verworven volgens onderstaand schema. Voor de werknemer die vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand in dienst treedt, telt die kalendermaand mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak.

---

<sup>3</sup> Al naar het aantal arbeidsdagen per week wordt een periode van 3 weken voor 15 of 16 dagen aangemerkt (semi-continuidienst met 16 diensten per 3 weken = 16 dagen).

Aantal dagen/diensten waar- op dienstverband vakantie- aanspraak bestaat	Aantal kalendermaanden in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Dagdienst, al dan niet in com- binatie met de avonddienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
Semi- en volcontinudienst <sup>4</sup> en onregelmatige dienst	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26

De vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen met dien verstande dat maximaal 5 dagen kunnen worden meegenomen naar het volgend jaar. Voor het meerdere worden afspraken gemaakt om deze op te nemen binnen de eerste drie maanden van het volgend jaar.

De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen 15 juni - 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.

Incidenteel en ter beoordeling van de directie/bedrijfsleiding van de IGMA is het mogelijk om vier weken aaneengesloten vakantie op te nemen.

Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genomen. De werknemers worden tot een, in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

<sup>4</sup> Semi-continudienst met 16 diensten per drie weken



3. Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen terzake in dit artikel is vermeld.
4. Dagen waarover de werknemer uitkering verkrijgt vanuit Ziektewet, zullen niet als vakantiedagen gelden' .
5. De verjaringstermijn blijft 5 jaar. Tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) wordt volledig verlof opgebouwd. Wanneer werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) verlof geniet worden volledige dagen afgeschreven.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen ingehouden resp. teruggevorderd. Over in dat geval nog niet genoten vakantie-aanspraken wordt op basis van de in lid 2 vermelde tabel een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft. Voor de werknemer die vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand de dienst verlaat telt deze kalendermaand niet mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	x	25 resp. 26	x	Basis- of basisschema- maandsalaris
Aantal werkdagen van de kalendermaand waarin dienstverband beëindigd		12		21 ¾

7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. De vakantie regeling wordt in overleg met de OR vastgesteld..

## Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft op grond van langdurig en onafgebroken dienstverband bij de werkgever danwel op grond van het bereiken van een hogere leeftijd, volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. die leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemervastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A28 lid 3 genoemde vakantieperiode vindt plaats voorzover de omstandigheden dit toelaten. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

Bij rechtstreekse overgang uit een andere havenonderneming naar Igma zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgever en contracterende partij plaats vindt, het dienstverband bij de vorige werkgever worden meegeteld.

Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A28 lid 3 doorbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak op deze vakantiedagen verhoudingsgewijs bepaald.

Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

- bij 10 jaar dienstverband of op 50-jarige leeftijd: 1 dag
- bij 20 jaar dienstverband of op 55-jarige leeftijd: 3 dagen

## Artikel A30: Vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55 jaar	:	4 dagen
56 jaar	:	5 dagen
57 jaar	:	6 dagen
58 jaar	:	7 dagen
59 jaar	:	8 dagen
60 jaar	:	10 dagen*
61-64 jaar	:	15 dagen*

\*deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata worden berekend.

Bij 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 werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de Ondernemingsraad.

Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Vanaf 1 januari 2014 worden de dagen door werkgever in overleg met werknemer evenredig over het jaar ingeroosterd en vervalt de 10% eigen bijdrage, mits de dagen zijn genoten. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Werknemer die in 2013 55 jaar of ouder is en in 2013 al aanspraak heeft kan van de oude regeling gebruik blijven maken. Dan blijft de 10% eigen bijdrage van toepassing en vervallen de dagen als ze in het betreffende kalenderjaar niet zijn opgenomen.

## Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A27 lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

## Artikel A32: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt op binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

- 1 dag bij :
- Ondertrouw van de werknemer;
  - Huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  - Haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag resp. de verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de week voorafgaande aan of in de 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;
  - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
  - Geregistreerd partnerschap bij notaris (geen samenlevingscontract);  
Overlijden<sup>5</sup> of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
  - Verhuizing (max. één keer per jaar);
  - Een in het belang van het bedrijf af te leggen vakexamen;
- 2 dagen bij:
- Huwelijk van de werknemer;
  - Bevalling van zijn echtgenote/erkende partner;
  - Overlijden<sup>7</sup> van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij:
- Overlijden<sup>7</sup> van haar/zijn echtgeno(o)t(e)/erkende partner of één van haar/ zijn inwonende kinderen;
  - Overlijden<sup>7</sup> van één van haar/zijn (stief-)ouders ingeval door de werknemer voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

---

<sup>5</sup> Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, vakantiedagen omzetten in de van toepassing zijnde kort verzuimdagen en het restant van de vakantie opschorten.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte worden vrijgegeven met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voorzover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtreding van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, welke gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die op grond van het pensioenreglement als gehuwden word beschouwd. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

### Artikel A33: Onbetaald verlof

Op verzoek van de werknemer kan onbetaald verlof worden toegekend onder de volgende condities:

1. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid om de aanvraag al dan niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer;
3. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
4. dit verlof kan worden aangevraagd voor ten minste één week en voor ten hoogste één maand.

In overleg met de Ondernemingsraad zal nadere regelgeving worden ontwikkeld.

### Artikel A34: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

Nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag en de Koningsdag (27 april, als de dag op zondag valt, wordt deze op de dag ervoor gevierd), Bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar (ingande 1990).

Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrijwillige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan te 17.30 uur van de dag

voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst volgende op de feestdag.

## **HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN**

### Artikel A35: Prijsindexering

1. Een systeem van Automatische Prijs Compensatie blijft gehandhaafd. Vanaf 1 januari 2003 geldt de volgende APC berekeningsmethodiek. Deze APC systematiek gaat uit van het jaarsysteem gebaseerd op het gemiddelde van **“alle huishoudens afgeleid”** in het betreffende kalenderjaar (periode 1 januari t/m 31 december) dat door het CBS in de maand februari wordt gepubliceerd (2 cijfers achter de komma).
  
2. Het systeem van de Automatische Prijscompensatie (APC) wordt in 2014 gewijzigd voortgezet:
  - In april 2014 worden de salarissen en vuilwerktoeslag (artikel B12) aangepast op basis van de huidige systematiek
  - Vanaf oktober 2014 geldt het half jaarsysteem en werkt voortaan als volgt:
    - o In oktober worden de salarissen verhoogd op basis van de index januari-juli
    - o In april worden de salarissen verhoogd op basis van het indexcijfer juli-januari

### Artikel A36: eenmalige uitkering

In november 2013, 2014 en 2015 wordt aan werknemers die op dat moment in actieve dienst zijn een eenmalige uitkering verstrekt van € 600,- bruto.



## Artikel A37: Vakantietoelage

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoelage van in totaal een basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van uitbetaling. De vakantietoelage waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. 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 vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde kalendermaanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt hetgeen teveel aan de werknemer is uitbetaald van hem ingehouden resp. teruggevorderd.
4. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoelage in totaal:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{261 \text{ werkdagen}} \times 1 \text{ bruto maandsalaris}$$

(maximaal semi-continu: 267 werkdagen)

5. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.

## Artikel A38: Vergoeding Bedrijfs Hulp Verlener

Aan werknemers die opgeleid en aangesteld zijn als Bedrijfshulpverlener in de IGMA BHV organisatie zal een vergoeding worden toegekend van € 25,50 per maand.

Voor een BHV'er is het in bezit hebben van een geldig EHBO diploma geen vereiste.

Echter voor die personeelsleden die nog een geldig EHBO diploma hebben, zal IGMA er voor zorg dragen dat zij dit kunnen behouden door het geven van de benodigde herhalingscursussen. Aan personen met een geldig EHBO diploma, maar die geen BHV'er wensen te worden, wordt geen vergoeding toegekend.

## Artikel A39: Vergoeding ademluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat ademluchtmasker zal een vergoeding worden toegekend van € 25,50 per maand.

## B SPECIFIEKE ARTIKELEN

### Artikel B1: Betalingen

#### 1. Bindende salarissen

De in Bijlage I 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 daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voorzover en al naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

#### 3. Salarisbetaling en feestdagen

- a) De betaling voor de in artikel A34 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
- b) Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag genoemd in lid 6 van dit artikel, verschuldigd.

#### 4. Betaling voor zaterdagwerk (cyclus)

Voor werk op zaterdag wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2. Over een taak waarin niet is gewerkt, wordt loon zonder zaterdagtoeslag betaald.

Voor betaling van verlenging van de zaterdagmiddagtaak zie sub 6. De toeslag zal als aparte betaling blijven worden uitbetaald. Het werk op de kloszaterdag is roostermatig overwerk.

Met ingang van 1 januari 1993 zal op twee kloszaterdagen, waarvan één vallende in de (zomer)vakantie, vrijaf kunnen worden genomen, waarbij het 100% gedeelte zal worden doorbetaald.

Het 100% gedeelte voor de zaterdag bedraagt: 5,2490 % van het basismaandsalaris.

Jaarlijks zal eind oktober het saldo van deze zaterdagen worden bekeken. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

## 5. Betaling voor zondagwerk

Voor werk op zondag in de dagdienst wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2.

Indien in de avonddienst op de dag voorafgaande aan een zon- of feestdag wordt gewerkt, wordt de tijd vanaf het aanvangstijdstip van deze avonddienst tot 17.30 uur ook beschouwd als zondagwerk.

## 6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren is weergegeven in een percentage van het Basis maandsalaris volgens onderstaande regeling.

	<u>% van het basismaandsalaris</u>
Loonuren (uitgangspunt voor incidentieel overwerk)	0,48 % p/u
<u>Betaling voor overwerk:</u>	
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst	0,62 % p/u
Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond- of nachtdienst:	
- Maandag t/m donderdag	0,83 % p/u
- Vrijdag	1,05 % p/u
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op	
- zaterdag	0,91 % p/u
Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond-/nachtdienst op	
- zaterdag, zondag en feestdagen	1,31 % p/u
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op	

- zondag en feestdagen

1,31 % p/u

## 7. Ploegendiensten

De ploegendiensten worden met de volgende percentages van het basismaandsalaris beloond:

2-ploegendienst: 13%  
3-ploegendienst: 21,93%  
3-ploegendienst drijvende kranen: 25,16%\*

\* Inclusief 3,214 % voor en naar en van de drijfkraan varen, zodat tijdig op het object gestart word en draaiend overnemen gewaarborgd is. Indien er in 2 verschillende havens, zijnde Vlothaven (inclusief VST/ kop, VST/ Neptunushaven) en Mercuriushaven worden twee vaartuigen ingezet bij de dienstoverdracht.

## Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden

### A. Overzetting

Tijdens de zomervakantieperiode, een aaneengesloten periode van maximaal 8 weken, kunnen, ingeval sprake is van onvoldoende bezetting, werknemers die in de 3-ploegendienst werkzaam zijn, in de 2-ploegendienst worden tewerkgesteld. De betrokken werknemers behouden in dat geval hun 3-ploegendiensttoeslag.

### B. Uitsluitend dagdienst: stuwadoorsdienst (Elektro-)Technische dienst en machinisten

maandag t/m vrijdag

7 3/4 uur per dag,

38 3/4 uur per week ...07.30 uur tot 16.00 uur 07.30 uur tot 16.00 uur

kloszaterdag:

1 x per 4 weken .....07.30 uur tot 16.00 uur 07.30 uur tot 16.00 uur

## 2-Ploegendienst

1<sup>e</sup> week (dag)

maandag t/m vrijdag...07.30 uur tot 16.00 uur    07.30 uur tot 16.00 uur

2<sup>e</sup> week (avond)

maandag t/m vrijdag...15.45 uur tot 24.00 uur    16.00 uur tot 24.00 uur

kloszaterdag:

1 x per 4 weken.....07.30 uur tot 16.00 uur    07.30 uur tot 16.00 uur

## 3-Ploegendienst

1<sup>e</sup> week (dag)

maandag t/m vrijdag...07.30 uur tot 16.00 uur    07.30 uur tot 16.00 uur

2<sup>e</sup> week (nacht)

maandag t/m zaterdag 24.00 uur tot 07.30 uur    24.00 uur tot 07.30 uur

3<sup>e</sup> week (avond)

maandag t/m vrijdag...16.00 uur tot 24.00 uur    16.00 uur tot 24.00 uur

kloszaterdag:

1 x per 3 weken.....07.30 uur tot 16.00 uur    07.30 uur tot 16.00 uur

A.

1. De werknemer is verplicht zich volgens het met hem overeengekomen arbeidstijdsysteem, desverlangd, ten hoogste éénmaal in de drie weken respectievelijk éénmaal in de vier weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dagdienst.

2. Indien van deze beschikbaarstelling geen gebruik wordt gemaakt ontvangt de werknemer de vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld.

3. Bij werken ontvangt de werknemer de daarvoor geldende vergoeding (zie Bijlage 2).

3. Indien een feestdag op zaterdag valt, waarop de werknemer
4.    verplicht is zich beschikbaar te stellen voor arbeid, ontvangt hij de
5.    vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld. De werknemer is niet verplicht op te komen.

B. Besteld doch niet tewerkgesteld.

1. Aan werknemers die voor werk als bedoeld onder A zijn besteld doch niet worden tewerkgesteld, wordt bovendien een opkomstvergoeding, alsmede de eventuele verschuldigde vergoeding voor avondwerk betaald.
2. In afwijking van het in B.1. bepaalde zal aan de werknemer die voor zaterdag- of zondagarbeid was besteld en op de plaats waar hij voor werk was besteld heeft moeten wachten, over de eerste resp. de tweede taak de toeslag voor werk op zaterdag of zondag verschuldigd zijn.

C. Vergoeding voor beschikbaar houden in het weekeinde.

1. Werknemers die bij beëindiging van hun werkweek (doch niet later dan vrijdag 16.00 uur) aanzegging krijgen zich 'stand-by' te houden voor werk in het weekeinde, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 - 13.00 uur telefonisch instructies te vragen.  
Aan hem is een 'stand-by'-vergoeding verschuldigd (zie bijlage 2).
2. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer werknemers worden besteld voor werk in een dienst of taken daarvan, tussen zaterdag 15.45 en maandag 06.30 uur.

### Artikel B3: Rusttijden

De rusttijd tussen twee niet aaneensluitende taken zal in het algemeen niet minder dan 11 uur bedragen. Per man mag eenmaal per arbeidsweek een kortere rusttijd worden toegepast, welke echter ten minste 8 uur moet bedragen.

## Artikel B4: Schaft en tewerkstelling

### 1. Schafttijden:

dagdienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur
2-ploegendienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur en 20.00 uur tot 20.30 uur
3-ploegendienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur; 20.45 uur tot 21.15 uur en 03.30 uur tot 04.00 uur.

Medewerkers van de 2-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 3-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 3-ploegendienst.

Medewerkers van de 3-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 2-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 2-ploegendienst.

In overleg met de O.R. kunnen door de bedrijfsleiding andere schafttijden worden vastgesteld. Deze vaststelling dient te geschieden met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Ten behoeve van de schaft zullen de werkzaamheden worden beëindigd vijf minuten voor de aanvang van de schafttijd. Het schaften eindigt vijf minuten voor het einde van de schafttijd om aansluitend de werkzaamheden voort te kunnen zetten.

De schafttijd kan met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat. Indien de schafttijd wordt vervroegd dan mag de arbeidsduur in de tweede taak, inclusief de verlenging niet meer bedragen dan 5½ uur. Ingeval verschuiven van de schaft structureel wordt, zal overleg plaatshebben tussen partijen.

Het 'mopperen' dient op zodanige wijze te geschieden, dat de voortgang der werkzaamheden niet onderbroken wordt.



2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het basismaandsalaris is begrepen.

2-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. Daartoe zullen de werknemers van de opkomende ploeg om 15.45 uur op het werkobject aanwezig zijn, zodat de werknemers van de afgaande ploeg het werk vóór uiterlijk 16.00 uur kunnen beëindigen.

3-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. De betaling voor het draaiend overnemen van het werk om 16.00 uur, 24.00 uur en 07.30 uur is begrepen in het schema-periodesalaris met 1,67 uur per week.

3. Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, wordt geacht zich zo spoedig mogelijk naar zijn/haar werkplek te begeven, teneinde de werkzaamheden op tijd te kunnen aanvangen.

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of te blijven dat met de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, op tijd kan worden aangevangen en op tijd de werkzaamheden (draaiend) kunnen worden overgedragen en/of afgesloten, ongeacht de locatie waar het werkobject zich bevindt.

4. Voor tewerkstelling van een werknemer op een locatie in het NZK gebied buiten de IGMA locatie zal geen reisuren worden betaald (is ingebouwd in de reiskostenregeling).

Het uitgangspunt is dat wanneer men uiterlijk op de voorafgaande dag besteld wordt om op een andere locatie dan de IGMA Vlothaven te werken, men zich rechtstreeks van huis naar deze locatie begeeft om de werkzaamheden volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Voor werknemers die niet over een auto beschikken en met de (brom)fiets of het openbaar vervoer naar de IGMA komen, dienen op een zodanig tijdstip bij IGMA aanwezig te zijn dat zij gezamenlijk naar de werklocatie kunnen worden vervoerd om de werkzaamheden

volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Indien tijdens de reguliere shift de machines verhaald moeten worden naar een andere locatie zal vervoer worden geregeld.

## Artikel B5: Arbeid op zaterdag

1. Op zaterdag zullen in de dagtakencombinatie als bedoeld in artikel B2 dagdienst alle voorkomende stuwadoorswerkzaamheden worden verricht.
2. Op zaterdagen waarop stuwadoorswerkzaamheden worden verricht en indien deze worden verricht tot een tijdstip gelegen voor 16.00 uur, kan personeel van de technische dienst - derhalve ook machinisten en motordrijvers - worden opgedragen tot 16.00 uur werkzaamheden te verrichten op welke locatie dan ook, voorzover deze nodig zijn om de stuwadoorswerkzaamheden van de komende dienst op tijd en storingvrij te laten beginnen.

## Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen

Werk op de avond (na 17.30 uur) aan een zondag of feestdag voorafgaande en op de zondagen en feestdagen zelf, geldt als 'zondagwerk'. Voor dit werk gelden arbeidsduur, de taakindeling en de verlenging van de werktijd als op gewone werkdagen, echter met inachtneming van het bepaalde in Bijlage 2. Werknemers die volgens rooster de avonddienst voor een feestdag moeten werken, worden niet opgeroepen om uitsluitend tussen 15.45 en 17.30 uur (2-ploegendienst) en tussen 16.00 en 17.30 uur (3-ploegendienst) te werken.

De zondag en de in de werkweek vallende feestdagen worden geacht te eindigen bij de aanvang van de daarop volgende ochtendtaak, resp. bij de aanvang van de verlenging van deze ochtendtaak op grond van het bepaalde in artikel B7.

## Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

### 1. Stelwerkzaamheden

De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd met ten hoogste 1 uur te verlengen. De verlenging kan desgewenst worden gesplitst in een half uur vóór en een half uur na de officiële arbeidstijd voor werknemers belast met stelwerkzaamheden zoals het gereed maken en/of vervoeren van het voor de werkzaamhedenbenodigde materieel. Aanzeggen van een uur betekent een uur betalen.

### 2. Verlenging lopende werkzaamheden

De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keer per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen. Dit geldt voor alle gereedkomende te lossen/laden objecten voor zover het afwerken binnen de tijd mogelijk is. De verlenging na de normale arbeidstijd dient 1½ uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd. Aanzeggen van 1 ½ uur betekent 1 ½ uur betalen.

### 3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen dan wel afwerken van het op vertrek liggende zeeschip, de arbeidsduur voor werknemers (inclusief personeel van de Technische Dienst) belast met het afbreken, verhalen en afmeren van de drijvende losapparatuur zodanig te verlengen dat de maximale arbeidsduur niet meer dan 10 uur in het betreffende etmaal zal bedragen.

### 4. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, ingeval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen.

### 5. De maximale arbeidsduur per dag zal niet meer dan 12 uur bedragen.

## Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling

Alle niet verplichte overuren (en voorzover niet in het loon opgenomen) kunnen volledig in tijd-voor-tijd worden opgenomen.

Indien men kiest voor alleen het 100% gedeelte in tijd-voor-tijd op te nemen, dan wordt het toeslaggedeelte uitbetaald.

De gespaarde tijd-voor-tijd kan pas worden opgenomen als een volledige dag (7 ¼ uur) volgens de regeling is gespaard.

De dag zal in overleg worden opgenomen, hetzij in dag-, avond- of nachtdienst.

Werknemers kunnen vanaf 1 juni 2013 maximaal een saldo tijd voor tijd uren opbouwen van 80 uren. De overuren boven dit saldo worden direct uitbetaald. Bij wijze van uitzondering kan een tijd voor tijd saldo van 120 uur worden opgebouwd indien werknemer en werkgever over de aanwending van deze extra uren specifieke afspraken hebben gemaakt en de uren binnen drie maanden worden opgenomen.

De opgebouwde saldo tijd voor tijd uren van voor 1 juni 2013 moeten tijdens de looptijd van deze cao worden opgenomen zodat aan het eind van deze cao een saldo van maximaal 80 uur resteert. Eventuele uren boven 80 uur opgebouwd voor oktober 2013 worden uitbetaald aan het eind van de CAO looptijd (december 2015).

## Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aannname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectie maatstaven als die, welke gehanteerd worden voor de hiearaan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat voorzover niet uitdrukkelijk anders is geregeld, het aanvangssalaris op de leeftijd van:

18 jaar:	62,0 %
18½ jaar:	67,5 %
19 jaar:	76,0 %
19½ jaar:	82,5 %
20 jaar:	90,0 %
20½ jaar:	95,0 %

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Ingeval de betrokkene 18 jaar is en gehuwd danwel kostwinner is, zal het vakvolwassenloon worden betaald.

## Artikel B10: Functiewaarneming

Voor hen die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger betaalde functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid van een hoger betaalde functionaris waarnemen, geldt de volgende regeling:

1. De waarnemingsperiode dient minimaal 4 aaneengesloten weken te bedragen.
2. Indien de opbouw van de waarnemingsperiode wordt onderbroken door vakantie of enige vorm van arbeidsongeschiktheid, zal deze onderbreking niet meetellen voor de opbouw van de 4 weken-termijn.
3. De vergoeding voor de waarnemingsperiode bestaat uit de betaling van het verschil tussen basis- resp. schemasalaris van de waarnemer en dat van de waargenomen zonder anciënniteiten.
4. De tijdelijke waarnemingsperiode zal schriftelijk worden vastgelegd.

## Artikel B11: Ploegsterkte

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
  - a) het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden;
  - b) het type losmachine;
  - c) de beschikbare hulpmiddelen resp. de toegepaste mechanisatie;
  - d) de plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.

## Artikel B12: Vuilwerktoeslag

De toeslag voor vuilwerk wordt als vaste toeslag per maand uitbetaald. De toeslag geldt zowel voor de Operationele dienst als Technische- en Elektrotechnische dienst en OD machinisten die hiërarchisch onder de Operationeel Supervisors vallen en worden inzet op alle voorkomende operationele werkzaamheden die zij worden geacht uit te voeren op de units, m.u.v. kraandrijven.

De toeslag telt niet mee als salariscomponent bij de berekening van andere toeslagen en inhoudingen (o.a. overwerktoeslag, ploegen-toeslag, vakantietoeslag etc.). De toeslag wordt geïndexeerd conform artikel A35.

Bij ziekte langer dan een aaneengesloten periode van een maand (gemiddeld 22 werkdagen) komt de toeslag te vervallen. Indien een medewerker parttime gaat werken of gedeeltelijk werkt in het teken van re-integratie zal de vuilwerktoeslag pro rato worden uitgekeerd.

### GROEP

### TOESLAG PER MAAND

Datum: 1 april 2014

TD en ETD personeel en Machinisten Kranen	€ 209,67
OD machinisten	€ 241,50
2 ploegen OD personeel en 3 ploegen OD personeel	€ 279,56

## Artikel B13: Verstrekkingen

Werknemers krijgen de beschikking over de onderstaande IGMA werkkleding:

- 1x Winterjas
- 3x Overall of 3x tuinbroek/jas of 3x broek/jas
- 1x Regenkleding
- 1x Thermokleding ( broek / shirt )
- 2x Schoenen (hoog en laag)
- 1x Helm \*
- 1x Ledverlichting (helm)

Wanneer de werkkleding is versleten of anderszins niet bruikbaar meer is, dan wordt deze in het magazijn getoond en zal nieuwe werkkleding aangeboden worden.

- \* PBM's die nodig zijn voor een veilige uitoefening van een functie/taak zullen gratis ter beschikking worden gesteld.

## Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers

De oudere werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor de navolgende voorzieningen:

- a) Incidenteel, ter beoordeling van de directie van de IGMA en op grond van medische indicatie, bestaat de mogelijkheid om werknemers van 50 jaar en ouder tijdelijk niet meer in het ruim tewerk te stellen.
- b) In incidentele gevallen en op basis van beoordeling door de verzekeringsgeneeskundige, bestaat voor werknemers van 50 jaar en ouder de mogelijkheid om, met behoud van ploegentoeslag, hen geen 3-ploegendienst te laten lopen.

## Artikel B15: Afwijkende regelingen

Voor noodzakelijke werkzaamheden bij aankomst en/of vertrek van schepen ten aanzien van snel aan bederf onderhevige ladingen e.d. zijn afwijkende regelingen toegestaan.

Voorts zal in bijzondere gevallen van de in deze CAO vastgestelde bepalingen kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

## Artikel B16: A.D.V.-dagen

1. Werknemers hebben recht op 11 A.D.V.-dagen en wel onder de onderstaande condities:
  - a) handhaving van het huidige aantal bedrijfsuren;
  - b) De opbouw van A.D.V.-dagen loopt parallel met de referteperiode die geldt voor de vakantie- en snipperdagen, derhalve lopende het kalenderjaar;
  - c) ADV dagen vervallen bij ziekte;
  - d) Deze dagen dienen te worden ingeroosterd voorafgaand aan het jaar waarin ze worden genoten. Dagen die niet kunnen worden



opgenomen vanwege bedrijfstechnische redenen zullen worden uitbetaald.

2. Werknemer in 3-ploegendienst heeft per jaar recht op 4 roostervrije dagen op de kloszaterdag en werknemer in de dagdienst en de 2-ploegendienst heeft recht op 1 extra roostervrije dag per jaar op de kloszaterdag.

## Artikel B17: Kerstuitkering

De kerstuitkering is opgenomen in het basismaandsalaris.

## Artikel B19: Organisatieverlof

Ter aanvulling van hetgeen hierover in artikel A14a sub 3 staat vermeld, geldt dat voorzover de zaterdag voor betrokkene een verplichte werkdag (kloszaterdag) is, wordt betaald op basis van de regeling besteld doch niet tewerkgesteld.

## Artikel B20: Kort verzuim

Ter aanvulling van hetgeen staat vermeld in artikel A32 geldt dat ingeval een kort verzuimdag op een verplichte zaterdag valt, de vergoeding voor besteld doch niet tewerkgesteld op zaterdag wordt betaald.

## Artikel B21: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Bij het aanstellen van nieuwe medewerkers zal maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 14 maanden worden aangegaan inclusief proeftijd.

# BIJLAGEN

---

**Bijlage 1a: Functies en salarissen Stuwadoorsdienst**

Functie- groep	Categorie	Basismaand- salaris niveau 1 april 2014 in Euro.
11	<b>Algemeen medewerker</b>	
	A Personeel zonder ervaring, dat wordt op-geleid voor algemene schoonmaakwerkzaamheden zoals omschreven onder de taak 1B.	2365,02
	B Personeel bedoeld onder 11A, dat na min. 6 maanden ervaring verder kan worden opgeleid voor niet specialistische doch algemene stuwadoorsactiviteiten, zoals omschreven onder taak 1A en 8.	2502,77
	C Personeel bedoeld onder 11B, dat na een opleiding van min. 6 maanden de onder 11B genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten en die in opleiding zijn voor de taken 3A, 3B, 6B en 6A met uitzondering van het wegen, voor die werkzaamheden waarbij het werkroulatie systeem niet wordt verstoord.	2847,27
	D Personeel bedoeld onder 11C, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11C genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten en die in opleiding zijn voor de kleinere verzetmachines.	3090,91
	E Personeel bedoeld onder 11D, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11D genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten.	3132,66
12	<b>Assistent Operator</b>	
	A Personeel bedoeld onder 11E, dat onder toezicht wordt opgeleid voor de functie van verzetmachinebestuurder conform taak 2.	3163,94
	B Personeel bedoeld onder 12A, dat na een opleiding van min. 6 maanden met een grote mate van zelfstandigheid en vaardigheid verzetmachines kan besturen conform taak 2 en wordt opgeleid voor taak 5.	3197,31
	C Personeel bedoeld onder 12B, dat na min. 6 maanden en max. 12 maanden geheel zelfstandig en met vaardigheid verzetmachines kan besturen en eenvoudig onderhoud	3318,30

Functie- groep	Categorie	Basismaand- salaris niveau 1 april 2014 in Euro.
	daaraan kan verrichten. Tevens moeten zij de weegfuncties zodanig beheersen dat zij beëdigd kunnen worden als weger.	
13	<b>Operator</b>	
	A Personeel bedoeld onder 12C, dat onder toezicht verder wordt opgeleid voor de taken 6C en 7.	3353,74
	B Personeel bedoeld onder 13A, dat na een opleiding van min. 6 maanden en max. 12 maanden de onder 13A genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten.	3391,30
14	<b>All-round Operator</b>	
	A Personeel dat min. 6 maanden en max. 12 maanden de onder 13B genoemde werkzaamheden naar tevredenheid heeft uitgevoerd en onder toezicht wordt opgeleid voor het kraandrijven taak 4A en 4B.	3462,21
	B Personeel bedoeld onder 14A, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 14A genoemde werkzaam- heden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan ver- richten	3533,14
	C Personeel bedoeld onder 14B dat naast de eigen werkzaamheden is opgeleid en wordt ingezet voor technische werkzaamheden op de drijvende units	3628,28
15	<b>Operator distributietoren</b>	
	A Personeel bedoeld onder 13B c.q. 14B, dat in aansluiting op de uitvoering van zijn huidige taken opgeleid wordt voor de taken van operator distributietoren.	3591,52
	B Personeel bedoeld onder 15A, dat na min. 6 maanden en max. 12 maanden opleiding met vaardigheid en kennis alle specifieke taken in de controle- en weegkamer kan uitvoeren.	3662,46
	C Personeel bedoeld onder 15B, dat na min. 12 maanden de genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan uitvoeren.	3735,46
	D Personeel bedoeld onder 15C, dat na min. 12 maanden met goed gevolg de opleiding tot operator distributietoren heeft voltooid en blijkt heeft gegeven over voldoende stuwadoorstechnische en organisatorische/ administratieve kwaliteiten te beschikken om zelfstandig en op verantwoorde wijze alle facetten van het werk te beheersen.	3806,38

Functie- groep	Categorie	Basismaand- salaris niveau 1 april 2014 in Euro.
16	<b>Silo-operator</b>	
A	Personeel bedoeld onder 13B c.q. 14B, dat in aansluiting op de uitvoering van zijn huidige taken wordt opgeleid voor het gehele beheer van de silo.	3606,14
B	Personeel bedoeld onder 16A, dat na min. 6 maanden en max.12 maanden opleiding met vaardigheid en kennis alle specifieke taken in het silo kan uitvoeren.	3679,13
C	Personeel bedoeld onder 16B, dat na min. 12 maanden de genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan uitvoeren.	3747,98
D	Personeel bedoeld onder 16C, dat na min. 12 maanden met goed gevolg de opleiding tot silo-operator heeft voltooid en blijkt heeft gegeven over voldoende stuwadoorstechnische en organisatorische-/ administratieve kwaliteiten te beschikken om zelfstandig en op verantwoorde wijze alle facetten van het silowerk te beheren.	3875,46

## **Bijlage 1b: Functies en salarissen personeel Technische Dienst**

Functie- groep	Categorie	Basismaand- salaris niveau 1 april 2014 in Euro.
20	<b>Elektriciens</b>	
	A Personeel met volledige vaktechnische opleiding van min. LTS /MBO / VEV en kennis van elektronica, of gelijkwaardige opleiding, met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
	B Personeel dat met redelijke mate van zelfstandigheid, met vaardigheid en voor eigen verantwoordelijkheid, semi-gekwalificeerd elektrotechnische/elektronische werkzaamheden verricht (na min. 12 maanden dienstverband).	3581,10
	C Personeel bedoeld onder 20B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid hoog gekwalificeerd elektrotechnische/elektronische werkzaamheden verricht (na min. 12 maanden dienstverband).	3725,00
	D Personeel bedoeld onder 20C, dat tevens geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid storingen aan de P.L.C.-computerapparatuur kan lokaliseren en verhelpen (na min. 18 maanden dienstverband).	3777,15
	E Personeel bedoeld onder 20D, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en de werkzaamheden op de werkvloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur overwerk per dag in het basis maandsalaris ingebouwd.	4069,19
	F Personeel bedoeld onder 20E, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.	4397,40
21	<b>Monteurs mechanische werkplaats</b>	
	A Personeel met volledige vaktechnische opleiding van min. LTS + Bemetel + Lasdiploma, /MBO/ Hydrauliek/Pneumatiek of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
	B Personeel bedoeld onder 21A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid de voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3581,10

C	Personeel bedoeld onder 21B, dat geheel zelfstandig en met vaardigheid alle voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3725,00
D	Personeel bedoeld onder 21C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en werkzaamheden op de vloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur per dag in het basis maandsalaris ingebouwd.	4069,19
E	Personeel bedoeld onder 21D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.	4397,40
22	<b>Garagemonteurs</b>	
A	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS / MBO motorvoertuigen dieselmotoren, pneumatiek/ hydrauliek of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
B	Personeel bedoeld onder 22A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en met vaardigheid de voorkomende onderhouds- en reparatiewerkzaamheden kan uitvoeren (na min. 6 maanden dienstverband).	3581,10
C	Personeel bedoeld onder 22B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid alle voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3725,00
D	Personeel bedoeld onder 22C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld.	3791,74
E	Personeel bedoeld onder 22D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.	4069,19
23	<b>Machinisten / motordrijvers</b>	
A	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS / VD / Bemetal / MBO/Dieselmotoren, Hydrauliek/Pneumatiek of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
B	Personeel bedoeld onder 23A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid, machinekamerwerkzaamheden en neventaken op drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3581,10
C	Personeel bedoeld onder 23B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden op de drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3725,00

	D	Personeel bedoeld onder 23C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en de werkzaamheden op de werkvloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur per dag in het basis maandsalaris ingebouwd.	4069,19
	E	Personeel bedoeld onder 23D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.	4397,40
24		<b>Machinisten / kraandrijver K83</b>	
	A	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS / VD / Bemetal / MBO/ Dieselmotoren, Hydrauliek/Pneumatiek/ SOMA of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
	B	Personeel bedoeld onder 24A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid, machinekamerwerkzaamheden en neventaken op de specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3581,10
	C	Personeel bedoeld onder 24B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden op de specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3725,00
	D	Personeel bedoeld onder 24C, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden en operationele werkzaamheden op de specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).	3791,74
25		<b>Magazijnmeester</b>	
	A	Personeel met voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.	3435,11
	B	Personeel bedoeld onder 25A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid het beheer van het magazijn kunnen uitoefenen.	3581,10
	C	Personeel bedoeld onder 25B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid het beheer van het magazijn kunnen uitoefenen.	3725,00
	D	Personeel bedoeld onder 25C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld.	4069,19
26		Algemeen Medewerker (E)TD	
	A	Algemeen medewerker A	2365,02



B	Algemeen medewerker B	2502,77
C	Algemeen medewerker C	2847,27
D	Algemeen medewerker D	3090,91
E	Algemeen medewerker E	3132,66

## ***Bijlage 1c: Salarissen Toezichthouders in dienst bij IGMA (bedragen nog aanpassen)***

---

1. De toezichthouders worden op grond van hun bekwaamheid en de aard en omvang der werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende klassen 1-4. Bij indeling in een loonklasse is tenminste het salaris volgens salarisgroep A verschuldigd. De leiding stelt als regel uiterlijk een jaar na indeling in een salarisgroep vast of tot indeling naar de volgende salarisgroep binnen de salarisklasse zal worden overgegaan. Aan degene, die naar het oordeel van de leiding niet voor promotie naar een volgende salarisgroep binnen de salarisklasse in aanmerking komt, zal hiervan gemotiveerd mededeling worden gedaan.

**Salarissen per maand ingaande: 1 april 2014**

Salarisklasse    Salarisgroep    Basismaand-salaris in €.

1	A	3478,88
	B	3533,13
2	A	3620,74
	B	3691,64
3	A	3754,26
	B	3818,89
	C	3879,36
4	A	3939,85
	B	4069,19
	C	4185,98

Definitieve aanstelling in salarisklasse 1 geschiedt eerst na een proefperiode van 3 maanden. Bij niet gebleken geschiktheid volgt terugzetting naar de vroegere functie met bijbehorende betaling. Bovenstaande salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven.

Een toezichthouder, die zich niet kan verenigen met de over hem uitgebrachte functiebeoordeling, heeft de mogelijkheid door inschakeling van een commissie ad hoc uit de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hierover een advies uit te laten brengen aan de leiding van het bedrijf. Wanneer daarna definitief komt vast te staan, dat de geschiktheid voor verdere doorgroei ontbreekt, dan zullen aan deze werknemer geen werkzaamheden opgedragen mogen worden, die behoren tot het takenpakket van een hogere functieklassse.

2. De beloning van Supervisors gaat hier bovenuit.

## ***Bijlage 2: Berekening vergoeding takencombinaties buiten de arbeidsweek***

		Van basis- Maandsalaris	
Zaterdag-dagdienst	1 <sup>e</sup> taak	1,95%	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 <sup>e</sup> taak	<u>1,67%</u>	<u>3,62 %</u>
Zaterdag-dagdienst	1 <sup>e</sup> taak	3,16%	
- besteld en gewerkt	2 <sup>e</sup> taak	<u>2,60%</u>	<u>5,76 %</u>
Zaterdagavond en/of zondagavond	1 <sup>e</sup> taak	2,60 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 <sup>e</sup> taak	<u>2,32 %</u>	<u>4,92%</u>
Zaterdagavond en/of zondagavond	1 <sup>e</sup> taak	4,55 %	
- besteld en gewerkt	2 <sup>e</sup> taak	<u>3,90 %</u>	<u>8,45 %</u>
Zaterdagnacht en/of zondagnacht	1 <sup>e</sup> taak	2,88 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 <sup>e</sup> taak	<u>2,32 %</u>	<u>5,20 %</u>
Zaterdagnacht en/of zondagnacht	1 <sup>e</sup> taak	4,83 %	
- besteld en gewerkt	2 <sup>e</sup> taak	<u>3,90 %</u>	<u>8,73 %</u>
Zondag-dagdienst	1 <sup>e</sup> taak	1,95 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 <sup>e</sup> taak	<u>1,67 %</u>	<u>3,62 %</u>
Zondag-dagdienst	1 <sup>e</sup> taak	4,55%	
-besteld en gewerkt	2 <sup>e</sup> taak	<u>3,90 %</u>	<u>8,45 %</u>
Opkomstvergoeding		0,74 %	
Stand-bye-vergoeding		0,93 %	

### Bijlage 3: Takencombinatie Operationele Dienst.

Functie	Taak 1A P.V.K.	Taak 1B House- keeping	Taak 2 Verzet- Machines	Taak 3A, 3B, 6B Beladen in .. stortpijp	Taak 4A, 4B Kraan- drijven	Taak 5 Wegen	Taak 6A Lossing m.b.v. diverse los-units	Taak 6C In/Uit- zetten stuw materiaal	Taak 7 Ran- geren	Taak 8 Alge- meen	+++
Algemeen Medewerker	X	X	X Prioriteit 1 Leren in ruim	X Prioriteit 2			X Prioriteit 3			X	
Assistent Operator	X	X	X	X		X	X			X	
Operator	X	X	X	X		X	X	X Kraan 86, 78	X	X	
Allround Operator	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
C.W. Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	Distributie- toren
Silo Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	Silobeheer
VST Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	VST Beheer

## **Bijlage 4: Wet Poortwachter**

---

1. Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 wet REA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbodiensten en/of reïntegratiebedrijven.
2. Bij de keuze van deze Arbodiensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te reïntegreren werknemer.
3. In de overeenkomst met de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:
  - a. voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen.
  - b. Voor de te reïntegreren werknemer een deugdelijke klachten geschillenregeling openstaat.
  - c. De privacy van de te reïntegreren werknemer wordt gewaarborgd via een regelement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens.
  - d. Periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan.
  - e. Periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht.
4. De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbodienst en/of RIB.
5. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende passende

arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.

- De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
    - a. Er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uitmaakt;
    - b. Er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen.
    - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
  - Toetsing van deze bepaling geschiedt door de OR of sociale commissie op basis van verklaring van de Arbodienst. Gezien de beperkte tijd en privacy regelingen geschiedt deze toetsing achteraf. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is.
  - Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijk recht op een Second Opinion bij het CWI/UWV.
6. Indien de werknemer van het recht op Second Opinion gebruikt maakt binnen de wettelijk gestelde termijn van 1 maand en tevens het aanbod van de werkgever weigert geldt het volgende. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het (aanbod tot vervangend) werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door de werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct ( de dag volgend op de ontvangst UWV beschikking) aanvaardt.
7. In alle situaties die een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling inhouden voor de werkgever vult de werkgever het loon aan tot 100% in het eerste ziektejaar en 95% in het tweede ziektejaar. Als de werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WAO-aanvraag, betaalt de werkgever de loondoorbetaling conform bovenstaande percentages met een maximum van 104 weken.

## ***Bijlage 5: Technologieovereenkomst***

---

### **Algemeen**

Partijen komen overeen dat deze technologieovereenkomst, welke voortvloeit uit het gevoerde overleg over de IGMA-CAO, 1 april 1987 t/m 31 maart 1989, van toepassing is op de ondernemer en de onder de IGMA-CAO vallende werknemers.

1. Onder technologische vernieuwing worden die technologische veranderingen verstaan die een automatisering van productieprocessen of informatieprocessen (of van reeds gedeeltelijk geautomatiseerde productieprocessen of informatieprocessen, respectievelijk een verdere automatisering daarvan) als doel hebben.
2. Partijen erkennen het belang van technologische vernieuwing voor de continuïteit van de onderneming, waarbij valt te denken aan noodzakelijke aanpassing aan de marktontwikkeling en/of het door eigen innovatie verbeteren van de marktpositie van de onderneming. Eveneens erkennen partijen het belang van technologische vernieuwing uit een oogpunt van sociale-, milieu-, of veiligheidsredenen.
3. De ondernemer is er zich van bewust dat aan technologische vernieuwing naast economische en technische aspecten ook sociale aspecten kunnen zijn verbonden. Aangezien deze aspecten niet los van elkaar kunnen worden beschouwd, rekent de ondernemer het tot zijn verantwoordelijkheid om deze aspecten integraal te benaderen.
4. Deze integrale benadering van de ondernemer steunt op de overtuiging dat het van belang is een zodanige ruimte te scheppen, dat de ondernemingsraad en de direct betrokken werknemers, rechtstreeks bij de opzet en invoering van nieuwe technologische projecten worden betrokken en dat de vakbond daarbij worden betrokken voorzover er sprake is van collectieve gevolgen voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden.
5. Voor zover het in te voeren technologieproject collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden, draagt de ondernemer er bovendien zorg voor, dat het voornemen tot het invoeren van het technologieproject tijdig

aan de vakbond bekend wordt gemaakt, zodat tijdig met deze overleg kan plaatsvinden over de invoering en consequenties van het project.

6. Bij het overleg met de vakbond wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan gevolgen voor de werkgelegenheid, de rechtspositie, inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur, de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, gezondheid en veiligheid), alsmede aan opleidingen.
7. Verdergaande technologische ontwikkelingen zullen op termijn consequenties kunnen hebben voor de takenpakketten en de functies van de daarbij betrokken werknemers.

Het personeelsbestand zal in voorkomende gevallen waar mogelijk worden aangepast door gebruik te maken van natuurlijk verloop en interne overplaatsingen.

Het op de CAO gebaseerde salaris van de werknemer zal minimaal op hetzelfde niveau blijven. De vooraf met de werknemer schriftelijk overeengekomen groeiomgankelijkheden zullen gegarandeerd blijven.

8. Als gevolg van technologische ontwikkelingen zullen er bij IGMA geen gedwongen ontslagen vallen. De IGMA zal een maximale inspanning betrachten om minimaal het huidige aantal arbeidsplaatsen te handhaven.
9. Verder zal de ondernemer bij de ontwikkeling van technologieprojecten ten aanzien van de arbeidsorganisatie de bepalingen van de Arbwet als uitgangspunt hanteren. De ondernemer onderschrijft de volgende algemene hoofdlijnen die globaal richting geven aan technologieprojecten.
  - a) De te verrichten taken moeten bij voorkeur interesse wekken, een uitdaging bieden en de capaciteiten van de werknemer benutten. In het bijzonder betekent dit dat het werk niet uitsluitend uit monotone of routinematige arbeid mag bestaan, maar dat bijvoorbeeld via hergroepering van activiteiten inhoudsvolle taken ontstaan, worden gehandhaafd of worden bevorderd.
  - b) Taken dienen zo veel mogelijk een ontwikkelingselement in zich te hebben. Een beroep op capaciteiten en vakkennis van de werknemer is hierbij van belang.



- c) De arbeidsorganisatie dient zodanig te worden ingericht, dat samenwerking en onderlinge functionele contacten worden gestimuleerd. Voorkomen moet worden, dat geïsoleerde of eenzame dan wel machinegebonden arbeidsplaatsen ontstaan.
  - d) Negatieve effecten op de gezondheid van werknemers van taken, welke voortvloeien uit de toepassing van nieuwe technologieprojecten moeten worden voorkomen dan wel tot het minimum worden beperkt. Nieuwe technologie zal zich ook richten op het oplossen van gezondheidsbedreigende aspecten van de arbeidsorganisatie. Indien nodig zullen in overleg met de B.G.D. preventieve maatregelen worden genomen alvorens tot invoering van nieuwe technologieprojecten wordt overgegaan.
10. Indien ten gevolge van een technologieproject functies wijzigen en/of nieuwe c.q. gewijzigde kennis en/of vaardigheden worden vereist, dan zal de ondernemer tijdig voor opleidingen of bijscholing zorgdragen, die zal worden afgestemd op het instroomniveau van de betrokken werknemers. De opleiding zal een zo breed mogelijk karakter hebben.
  11. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistratie zal voor de registratie en het gebruik van bedrijfsgegevens, in overleg met de ondernemingsraad een privacyreglement worden opgesteld, welke een onderdeel zal zijn van deze overeenkomst.
  12. Partijen kunnen te allen tijde wijzigingen voorstellen met betrekking tot deze overeenkomst.

Overeengekomen d.d. 23 februari 1989 tussen de directie van Internationale Graanoverslag Maatschappij Amsterdam B.V. (IGMA ) en de FNV Bondgenoten.

## ***Bijlage 6: Fiscale Reiskostenvergoeding***

---

Er is een fiscale reiskostenvergoeding conform het Cargill reglement. De regeling is gebaseerd op 100% van de fiscale afstandentabel woon-werk verkeer.

Deze uitkering wordt netto uitgekeerd en wel onder de volgende voorwaarden:

- Het aantal dagen per week waarop wordt gereisd, moet minimaal 4 dagen bedragen om in aanmerking te komen voor een volledige reiskostenvergoeding.
- De reiskostenvergoeding wordt bepaald aan de hand van de enkele reisafstand die u aflegt om van uw huisadres naar de IGMA te komen, en wordt gemeten langs de meest gebruikelijke weg en geldt voor de inzet op alle locatie in het NZK gebied (artikel B4.4)
- Medewerkers met een jaar- of maandabonnement van het openbaar vervoer, ontvangen belastingvrij de reëel gemaakte kosten voor dit abonnement op basis van 2<sup>e</sup> klasse, woon-werkafstand, 1 persoon. Dit op voorwaarde dat de vervoersbewijzen worden ingeleverd.
- In alle gevallen geldt dat bij afwezigheid van 6 weken of meer, geen reiskostenvergoeding meer wordt uitbetaald.
- Voorts zal de reiskostenvergoeding worden aangepast, indien u tijdens uw dienstperiode verhuist en daardoor de woon-werkafstand verandert.

## ***Bijlage 7: Protocol CAO IGMA 1 april 2013 tot en met 31 december 2015***

---

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd 2 jaar en 9 maanden, van 1 april 2013 tot en met 31 december 2015.

### **2. Werkgelegenheid & Inkomen**

#### *Werkgelegenheid*

IGMA heeft een organisatie verandertraject in gang gezet om IGMA in fasen aan te passen aan de marktomstandigheden. Daarbij zal het aantal medewerkers geleidelijk terug worden gebracht, door middel van natuurlijk verloop (medewerkers die IGMA verlaten worden niet vervangen). Wanneer geconcludeerd wordt dat het volume onder de 6 miljoen ton komt gedurende een fiscaal jaar, kunnen gedwongen ontslagen echter niet worden uitgesloten. Als deze situatie zich gedurende de looptijd van deze cao voordoet zullen cao partijen hierover in overleg treden.

In het kader van de aanpassing van de organisatie zullen de volgende wijzigingen worden doorgevoerd:

- De huidige Operator C functie komt te vervallen.
- Een nieuwe all round operator C wordt toegevoegd, met de volgende tekst: Personeel bedoeld onder 14B dat naast de eigen werkzaamheden is opgeleid en wordt ingezet voor technische werkzaamheden op de drijvende units, zal een salaris gaan gelden van € 3.582,- (17/4/2013).
- De vuilwerktoeslag tekst van artikel B12 zal worden uitgebreid met een nieuwe groep, namelijk de Machinisten die hiërarchisch onder de Operationeel Supervisors vallen. De hoogte van de vuilwerktoeslag zal € 241,50 bedragen. Deze verhoging ontvangt de nieuwe OD machinist groep voor alle voorkomende operationele werkzaamheden die zij worden geacht uit te voeren op de units, m.u.v. kraandrijven.

### **APC**

Het systeem van de Automatische Prijscompensatie (APC) wordt in

2014 gewijzigd:

- In april 2014 worden de salarissen aangepast op basis van de huidige systematiek
- Vanaf oktober 2014 geldt het half jaarsysteem en werkt voortaan als volgt:
  - o In oktober worden de salarissen verhoogd op basis van de index januari-juli
  - o In april worden de salarissen verhoogd op basis van het indexcijfer juli-januari.

Enmalige uitkering

In november 2013, 2014 en 2015 wordt aan werknemers die op dat moment in actieve dienst zijn een eenmalige uitkering verstrekt van € 600,- bruto.

Gedifferentieerde WGA-premie

Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie 100% gedurende de looptijd van de cao blijven betalen.

### **3. Nieuwe vakantiewetgeving**

De verjaringstermijn blijft 5 jaar. Tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) wordt volledig verlof opgebouwd. Wanneer werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) verlof genieten worden tevens volledige dagen afgeschreven.

### **4. Veiligheid**

IGMA zal haar bijdrage aan SVH blijvend continueren. Mocht het SVH bestuur een convenant opstellen waar beide sociale partners akkoord mee gaan dan kan dit artikel uit de cao worden geschrapt.

### **5. Artikel A 30**

Vanaf 1 januari 2014 worden de dagen door werkgever in overleg met werknemer evenredig over het jaar ingeroosterd en vervalt de 10% eigen bijdrage, mits de dagen zijn genoten. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Werknemer die in 2013 55 jaar of ouder is en in 2013 al aanspraak heeft kan van de oude regeling gebruik blijven maken. Dan blijft de 10% eigen bijdrage van toepassing en vervallen de dagen als ze in het

betreffende kalenderjaar niet zijn opgenomen.

## **6. Tijd voor Tijd**

Werknemers kunnen maximaal een saldo tijd voor tijd uren opbouwen van 80 uren. De overuren boven dit saldo worden direct uitbetaald. Bij wijze van uitzondering kan een tijd voor tijd saldo van 120 uur worden opgebouwd indien werknemer en werkgever over de aanwending van deze extra uren specifieke afspraken hebben gemaakt en de uren binnen drie maanden worden opgenomen.

De opgebouwde saldo tijd voor tijd uren van voor 1 juni 2013 moeten tijdens de looptijd van deze cao worden opgenomen zodat aan het eind van deze cao een saldo van maximaal 80 uur resteert. Eventuele uren boven 80 uur opgebouwd voor oktober 2013 worden uitbetaald aan het eind van de CAO looptijd.

## **7. Stimuleringsregeling senioren fit regeling**

Ter stimulering van de deelname aan de senioren fit regeling ontvangt werknemer die met ingang van zijn 63<sup>ste</sup> verjaardag gaat deelnemen aan de senioren fit regeling een stimuleringsbonus van 14.000 euro bruto. Als SVBPVH extra financiële middelen beschikbaar stelt voor verbetering van de regeling zal de leeftijd aangepast worden. De stimuleringsregeling is onder voorbehoud van fiscale goedkeuring.

## **8. Vitaliteitsbijdrage**

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 (de 50/100/100-regeling kan uitgebreid worden indien dit op kostenneutrale basis geschiedt);

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.

#### **8) Betaling zondag dagdienst**

De cao zal worden aangepast

Zondag-dagdienst	1 <sup>e</sup> taak	4,55 %
- besteld en gewerkt	2 <sup>e</sup> taak	<u>3,90 %</u>

8,45 %

#### **9) Jubileumuitkering**

Medewerkers die met pensioen gaan en langer dan 35 jaar in dienst zijn ontvangt de jubileumuitkering van 40 jaar dienstverband naar rato. De uitkering zal voor zover en voor zolang dat binnen de fiscale wetgeving is toegelaten, netto worden uitgekeerd.

#### **10) Re-integratie**

Medewerkers die gedeeltelijk werken in het teken van re-integratie zullen indien van toepassing de reiskostenvergoeding en vuilwerktoeslag pro rato ontvangen. Daarom zal in de laatste alinea in het CAO artikel B12 over vuilwerk als volgt worden aangepast:

Bij ziekte langer dan een aaneengesloten periode van een maand (gemiddeld 22 werkdagen) komt de toeslag geheel te vervallen. Indien een medewerker parttime gaat werken of gedeeltelijk werkt in het teken van re-integratie zal de vuilwerktoeslag pro rato worden uitgekeerd.

#### **11) Tekst wijzigingen/aanpassingen**

##### Artikel A17

Aanpassen: per jaar maximaal 12x instructie in het kader van AVM waarvan 6 keer reeds betaald is in het basis salaris en 6 keer betaald wordt, indien gegeven buiten reguliere werktijden, in overuren. De werkgever mag maximaal 1 keer per week voorafgaand de avonddienst de instructie inplannen. De instructies kunnen tot donderdag

voorafgaand aan de week waarin de instructie plaats zal vinden, worden aangekondigd.

### **Artikel A35**

Berekenen met 2 cijfers achter de komma. (apc)

### **Artikel B1.4 – Roosterzaterdagen**

Eind oktober zal het saldo worden bekeken. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

### **Artikel B16.3 – Roosterdagen**

In de tekst meenemen dat

Deze dagen dienen te worden ingeroosterd voorafgaand aan het jaar waarin ze worden genoten. Dagen die niet kunnen worden opgenomen vanwege bedrijfstechnische reden zullen worden uitbetaald.

### **Artikel A29 – Extra vakantiedagen**

In de tekst meenemen dat dagen die niet kunnen worden opgenomen aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald.

### **Artikel B 7**

Tekst zal worden verduidelijkt.

## **3-Ploegendienst**

Veranderen in:

### **3-Ploegendienst**

1<sup>e</sup> week (dag)

maandag t/m vrijdag...07.30 uur tot 16.00 uur      07.30 uur tot 16.00 uur

2<sup>e</sup> week (nacht)

maandag t/m zaterdag 24.00 uur tot 07.30 uur      24.00 uur tot 07.30 uur

3<sup>e</sup> week (avond)

maandag t/m vrijdag...16.00 uur tot 24.00 uur      16.00 uur tot 24.00 uur

kloszaterdag:

1 x per 3 weken.....07.30 uur tot 16.00 uur      07.30 uur tot 16.00 uur

### **Artikel A14 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden**

Betreffende artikel wordt als volgt gewijzigd: De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen. De bijdrage zal uitsluitend besteed worden voor

scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, formatie inclusief het vier jaarlijks havencongres voor de werknemers die onder deze cao vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven in de sector havens..

### **Hoofdstuk 3 artikel A11/A12/A13**

Wij stellen voor om uit hoofdstuk drie de artikel A11 herschrijven en A12/A13 uit de cao te schrappen.

### **Artikel 14**

IGMA stelt 25 euro per werknemer per jaar beschikbaar als bedrijfsgebonden budget om kaderleden van IGMA in de de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op de voor de IGMA situatie relevante werkmethoden. Als er een cumulatief saldo beschikbaar is van 10.000 euro, is IGMA geen verdere bijdrage verschuldigd.



**Bijlage 8: Protocol SENIOREN FIT REGELING EN PENSIOENEN 31 MEI 2012**

Op 31 mei 2012 hebben cao partijen de adviezen van de pensioencommissie besproken het volgende afgesproken:

**Senioren fit regeling**

De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Medewerkers van het geboortjaar 1950 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij IGMA voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Tussen 60 jaar en AOW leeftijd
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden)
Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 dagen	50% van het verlof, ADV, etc. direct voorafgaand aan de regeling
Artikel A30 (90%) dagen	0% tijdens de deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Met betrekking tot de uitvoering zijn de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerp	Omschrijving
Inventarisatie	HR inventariseert bij medewerkers op 59 <sup>ste</sup> de wens tot deelname
Oriëntatie	Met de potentiële deelnemer wordt de individuele situatie in kaart gebracht: <ul style="list-style-type: none"><li>• deelnameperiode en pensioendatum</li><li>• arbeidsvoorwaarden deelnameperiode</li><li>• Rooster</li><li>• pensioenberekeningen</li></ul>
Besluitvorming	Medewerker moet 6 maanden voorafgaand aan de deelname beslissen over de deelname aan de regeling

### Verbeterde pensioenregeling

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de medewerkers die vallen onder de OPTAS A én de OPTAS B één pensioenregeling. Hierdoor worden zowel de OPTAS B als de OPTAS A pensioenen verbeterd.

De nieuwe pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving																				
Deelnemers	De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2012 in dienst treden.																				
Bruto premiestaffel	88% van de 4% rekenrente premiestaffel III met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 28 april 2003). <table> <tr> <td><b>leeftijd</b></td> <td><b>88,00%</b></td> </tr> <tr> <td>20-24</td> <td>7,13%</td> </tr> <tr> <td>25-29</td> <td>8,62%</td> </tr> <tr> <td>30-34</td> <td>10,30%</td> </tr> <tr> <td>35-39</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>40-44</td> <td>15,05%</td> </tr> <tr> <td>45-49</td> <td>18,13%</td> </tr> <tr> <td>50-54</td> <td>21,91%</td> </tr> <tr> <td>55-59</td> <td>26,58%</td> </tr> <tr> <td>60-64</td> <td>32,47%</td> </tr> </table>	<b>leeftijd</b>	<b>88,00%</b>	20-24	7,13%	25-29	8,62%	30-34	10,30%	35-39	12,50%	40-44	15,05%	45-49	18,13%	50-54	21,91%	55-59	26,58%	60-64	32,47%
<b>leeftijd</b>	<b>88,00%</b>																				
20-24	7,13%																				
25-29	8,62%																				
30-34	10,30%																				
35-39	12,50%																				
40-44	15,05%																				
45-49	18,13%																				
50-54	21,91%																				
55-59	26,58%																				
60-64	32,47%																				
Netto premiestaffel	Per 1 januari 2012 wordt de bovengenoemde bruto premiestaffel kostenneutraal (inclusief kostenopslagen en risicopremies) omgezet naar de netto premiestaffel II met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 21 december 2009) en treedt de netto premiestaffel in de plaats van de bruto staffel.																				
Franchise	De wettelijke franchise (2012: € 13.062)																				
Werknemerspremie	6,5% van de pensioengrondslag																				

## **Financieringsbronnen**

Voor de senioren fit regeling en de verbeterde pensioenregeling worden naast de al beschikbare pensioenpremies de volgende financieringsbronnen ingezet:

<b>Bron</b>	<b>Omschrijving en aanwending</b>
4,2% STIVU premie	De STIVU premie (3,2% werkgever, 1% werknemer) wordt structureel ingezet ter financiering van de senioren fit regeling en de verbeterde pensioenregeling
Bijdrage STIVU	De STIVU bijdrage van € 7.000 per jaar per deelnemer van de geboortejaren 1950 -1959 wordt ingezet voor de senioren fit regeling
Bijdrage SVBPVH	De SVBPVH bijdrage van € 2.000 per jaar per OPTAS B deelnemer wordt ingezet voor de verbeterde pensioenregeling van de (ex) OPTAS B deelnemers
A30 (90%) dagen	De vervallen A 30 tijdens de deelname zijn financieringsbron voor de senioren fit regeling

Om de senioren fit regeling en de verbeterde pensioenregeling te financieren zijn de hierboven genoemde bronnen niet voldoende. Naast deze bronnen betalen werkgever en werknemer extra premie voor de verbeterde pensioenregeling.

## **Voorbehoud**

Voor zowel de senioren fit regeling als de verbeterde pensioenregeling geldt dat cao partijen deze hebben afgesproken onder voorbehoud van goedkeuring van de regelingen door respectievelijk de STIVU en de SVBPVH.

Aldus overeengekomen en getekend te Amsterdam op 10 april 2014,

Namens partij genoemd onder 1,

IGMA\*\*

.....

Directeur

R. Hansen

Namens partij genoemd onder 2,

FNV BONDGENOTEN

.....

Vakbondsbestuurder

P.R. Wennekes

\*\* IGMA is een handelsnaam van Cargill B.V.