

**Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals Rotterdam, 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022**

Partijen, betrokken bij de CAO voor APM Terminals Rotterdam BV, zijn het navolgende onderhandelingsresultaat overeengekomen ter verlenging van de CAO 2014-2017 van APMTR, met inachtneming van de onderstaande aanvullingen cq wijzigingen:

**1. Looptijd van de CAO**

De CAO heeft een looptijd van 5 jaar, ingaande op 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.

**2. Boventalligheid**

In het geval er sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en organisatorische redenen tot en met 30 juni 2026 dan zal aan werknemers van APMTR met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waardoor het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de "kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor 2". Voor werknemers van APMTR, met een dienstverband voor onbepaalde tijd na 31 december 2017, is het voorafgaande van toepassing, met dien verstande dat als schadeloosstelling "de kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor 1" geldt.

**3. Inkomen**

Naast de automatische prijscompensatie zullen de lonen gedurende de looptijd van de CAO als volgt worden verhoogd:

Per 1 januari 2018:	met 1,5 %
Per 1 januari 2019:	met 1,5 %
Per 1 januari 2020:	met 1,0 %
Per 1 januari 2021:	met 1,0 %
Per 1 januari 2022:	met 1,0 %

Gezien het belang dat door vakbonden wordt gehecht aan uitbreiding van de groep werknemers die in geval van boventalligheid een beroep kunnen doen op bovenvermelde schadeloosstellingen bij ontslag is een gematigde loonsverhoging in de jaren 2020 tot en met 2022 overeen gekomen.

Eenmalige uitkeringen:

Er zullen gedurende de looptijd van de CAO de volgende eenmalige uitkeringen worden verstrekt:

In december 2018:	€ 900,- bruto
In december 2019:	€ 900,- bruto
In december 2020:	€ 900,- bruto
In december 2021:	€ 900,- bruto
In december 2022:	€ 900,- bruto

Partijen zijn overeengekomen dat wanneer werknemer investeert in persoonlijke opleiding en ontwikkeling de werkgever de besteding fiscaal vriendelijk zal verrekenen met het brutoloon conform de cafetaria-regeling zoals in het handboek loonbelasting is weergegeven onder het 'cafetariamodel'. In de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wordt overlegd hoe dit procesmatig verder moet worden ingericht.

Ook kan deze eenmalige uitkering door de werknemer eventueel besteed worden aan het netto-spaarpensioenproduct van de SVBPVH (netto havenpensioen stap 6).

#### **4. Verhoging pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar**

De fiscale pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018 verhoogd van 67 naar 68 jaar. De gewijzigde pensioenrichtleeftijd van 68 jaar wordt in de CAO opgenomen. Werknemers, die deelnemen aan de Beschikbare Premiereregeling voor Beambten, ontvangen vanaf hun 65-jarige leeftijd een niet pensioengevende Persoonlijke Toeslag van 0,21 % op het bruto maandsalaris (inclusief roostertoeslag). Deze toeslag telt niet mee voor de vaststelling van de 13<sup>de</sup> maand, vakantietoeslag, overwerk of andere berekeningen.

#### **5. Werkgroep Duurzame inzetbaarheid**

Partijen vinden het van belang dat APMTR-medewerkers hun werkzaamheden tot hun AOW gerechtigde leeftijd op een kwalitatief goede wijze (met de juiste competenties), gemotiveerd en met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen. Hierbij is het streven om medewerkers binnen APMTR inzetbaar te houden op een zodanige wijze, dat de 24/7 operatie met voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers kan worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het van belang dat medewerkers over de juiste kennis, vaardigheden en opleidingen moeten beschikken om hun huidige functie uit te kunnen blijven oefenen, maar ook is het belangrijk om in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen. In dit kader dient er aandacht zijn voor opleidingen, mobiliteit, loopbaanbeleid en roosters.

Om deze problematiek nader te onderzoeken wordt een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid ingesteld.

Samenstelling:

De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van de General Manager HR. FNV en CNV Vakmensen wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMTR zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'JZ' with an arrow pointing to the right.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bewerkstelligen en deze aan CAO partijen voor te leggen. De onderwerpen, die in ieder geval in deze werkgroep zullen worden besproken zijn:

- Verlengen Mobiliteitsplan (punt 1 t/m 4 bijlage 10 CAO)
- Persoonlijk budget
- Implementatieafspraken interne baan
- Vergoeding cursussen ten behoeve van het werk
- Verschoven diensten bij interne opleiding
- Koopdagen
- Loopbaanpaden

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het eerste kwartaal van 2019 en zal in het derde kwartaal van 2019 aan CAO partijen rapporteren.

## 6. Werkgroep Ouderenbeleid

Partijen stellen een werkgroep Ouderenbeleid in waarin de mogelijkheden worden onderzocht om oudere werknemers op een zo goed en gezond mogelijke wijze gemotiveerd inzetbaar te houden binnen het bedrijf. Hierbij zal speciaal aandacht zijn voor de medewerkers, die in de volcontinudienst werkzaam zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de effecten van de te treffen maatregelen op de 24/7 operatie van APMTR en medewerkers van andere generaties.

Samenstelling:

De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van de General Manager HR. FNV en CNV Vakmensen wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMTR zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen in het kader van het ouderenbeleid en deze aan CAO partijen voor te leggen. De onderwerpen, die in ieder geval in deze werkgroep zullen worden besproken zijn:

- Reservering Sr Fit regeling voor geboortejaren 1963 en later
- ANW-hiaatverzekering

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het eerste kwartaal van 2019 en zal in het derde kwartaal van 2019 aan CAO partijen rapporteren.

Handwritten signature and initials, possibly 'JZ\*' and a large flourish.

## **7. Werkgroep Servicehandhaving**

De werkgroep Servicehandhaving, zoals opgenomen in bijlage 9.1 van de CAO 2014-2017, wordt gedurende de looptijd van de CAO gehandhaafd.

## **8. A. Budget Maatregelen Werkgroepen**

Als budget voor de maatregelen die de werkgroepen Duurzame inzetbaarheid en Ouderenbeleid unaniem aanbevelen en door Cao-partijen worden overgenomen en ingevoerd, is een bedrag van in totaal € 150.000 per jaar oftewel € 750.000 beschikbaar voor de hele periode 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022. Indien het budget in een jaar niet wordt gebruikt, kan het (niet gebruikte deel van) het budget in de jaren daarop volgend worden gebruikt. In het geval in de werkgroep Service Handhaving maatregelen worden voorgesteld, waaruit besparingen voortvloeien, die ook worden ingevoerd, komen deze besparingen ten goede aan het budget van de werkgroepen. Hiervoor geldt een maximum van totaal € 100.000,- per jaar. Het uitgangspunt hierbij is dat structurele besparingen leiden tot structurele opbrengsten voor maatregelen van de werkgroepen en dat niet-structurele besparingen leiden tot opbrengsten voor de maatregelen van de werkgroepen voor de jaren 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022.

### **B. Afspraken over maatregelen**

Tijdens de looptijd van de CAO kunnen maatregelen voortkomend uit de werkgroepen worden omgezet in aanvullende CAO-bepalingen, indien deze de goedkeuring hebben van alle CAO-partijen.

## **9. 90% dagen voor oudere werknemers (artikel 46 van de CAO 2014-2017)**

De staffel van artikel 46 wordt uitgebreid met de leeftijden 65, 66 en 67 jaar. Medewerkers van deze leeftijden komen eveneens in aanmerking voor 15 extra 90% dagen op jaarbasis, tegen de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel. Indien de AOW- en/of pensioenleeftijd gedurende de looptijd van de CAO wordt verhoogd, zullen ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90% dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van een jaar) worden toegekend.

## **10. Salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar in de operationele sector**

De salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar in de operationele sector, zoals opgenomen in artikel 27 van de CAO 2014-2017, vervallen. Dit geldt niet voor vakantiekrachten, die in de vakantieperiode in de zomer en de Kerst worden ingezet, inclusief hun opleidingsperiode.

Handwritten signature and initials, possibly 'J.D.\*' and a large flourish.

## **11. Overleg overgang personeel APMTR naar APMT MVII**

Het is de nadrukkelijke intentie van partijen bij de APMTR-cao om in het vierpartijenoverleg gezamenlijke afspraken te maken over hoe en in welke volgorde werknemers van APMTR in aanmerking komen voor het vervullen van toekomstige vacatures bij APMT MVII, die daar niet door interne doorstroming vervuld kunnen worden. Eén uitgangspunt daarbij is het afspiegelingsbeginsel dat bij de transitieafspraken uit 2013 ook leidend was. Een ander uitgangspunt is dat werknemers van APMTR een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket bij APMT MVII als nieuwe werkgever zullen krijgen.

Partijen zullen zoeken naar de best passende juridische vorm om de nader te maken afspraken vast te leggen.

Voor de invulling van de te verwachten vacatures voor de bemensing van de twee nieuwe SQC-kranen van APMT MVII geldt dat gewacht wordt op de uitvoering van het d.d. 8 oktober 2018 door de directie APMT MVII genomen besluit.

In het vierpartijen overleg worden tevens alle denkbare maatregelen besproken die genomen kunnen worden om eventueel dreigende boventaligheid in de toekomst te voorkomen.

Bij de vervulling van vacatures bij APMTR komen eerst interne kandidaten in aanmerking. Indien een vacature niet intern kan worden vervuld komt deze vacature toe aan werknemers binnen de APMM Groep. Indien ook op die manier niet in de invulling van de vacatures kan worden voorzien, gelden voor de vacaturevervulling de voorwaarden uit het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam oktober 2016.

In het geval er collegiale uitleen/detachering van medewerkers vanuit APMT MVII naar APMTR plaatsvindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

## **12. Deelname aan vervolgesprekken van de Sociale Dialoog containersector Rotterdam.**

In het geval er vervolgoverleg in het kader van de Sociale Dialoog voor de containersector in Rotterdam zal worden gevoerd, is APMTR bereid hieraan deel te nemen.

## **13. Stijging AOW-leeftijd**

Sinds 2013 gaat de AOW-leeftijd in stappen omhoog. Deze stijging hangt af van de gemiddelde levensverwachting. Als de gemiddelde levensverwachting stijgt, stijgt de AOW-leeftijd mee in stappen van 3 maanden. Voor 2022 en 2023 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden.

Partijen betrokken bij de APMTR CAO zijn zich er van bewust, dat binnen APMTR waarin een 24/7 operatie wordt gevoerd, medewerkers langdurig in volcontinu diensten werken. Dit is meer belastend voor medewerkers, naarmate langer moet worden doorgewerkt voordat de AOW- en pensioenleeftijd wordt bereikt. Tegen deze achtergrond is APMTR bereid om zich als havenwerkgever publiekelijk uit te spreken tegen een verdere verhoging van de AOW-leeftijd.

#### 14. Het 3<sup>de</sup> WW jaar

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3<sup>de</sup> WW jaar (en de WGA) te repareren. Hiermee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het sociaal akkoord van 2013.

Partijen komen overeen zich middels een overeenkomst tot deelname aan te melden bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de APMTR CAO. Er zal worden aangesloten bij een zgn verzamel CAO, die algemeen verbindend moet worden verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.

#### 15. Ingangsdatum extra 90% dagen voor oudere werknemers

De afspraak onder punt 9 geldt vanaf het moment dat de leden van het FNV en CNV Vakmensen het onderhandelingsresultaat hebben goedgekeurd en het onderhandelingsresultaat door alle partijen is ondertekend.

#### 16. Organisatieverlof

Het aantal organisatieverlofdagen voor CNV Vakmensen wordt met ingang van 1 januari 2018 verhoogd van 10 naar 15 dagen per jaar.

#### 17. Senioren Fit Regeling

De Senioren Fit Regeling wordt per 1 januari 2019 als volgt aangepast:

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1962 krijgen de mogelijkheid gedurende vier jaar voorafgaand aan de zelf gekozen pensioendatum 75% te werken, tegen 90% van het inkomen en met behoud van 100% pensioenopbouw. Bij uittreding op 65-jarige leeftijd zal op 64-jarige leeftijd een dienstjarenpremie worden uitgekeerd van € 5.000 bruto.

Met betrekking tot de arbeidstijden bij gebruikmaking van de senioren fit regeling zal overleg plaatsvinden tussen de werknemer en APMTR waarbij het evenredig schrappen van diensten in eerste instantie het uitgangspunt is.

Overeengekomen op 31 oktober 2018,

APM Terminals Rotterdam BV

Pieter Hartog

FNV Havens

Joost van der Leek

*i.o. J. Vries*

*Joost van der Leek*

CNV Vakmensen

Albert van Damme