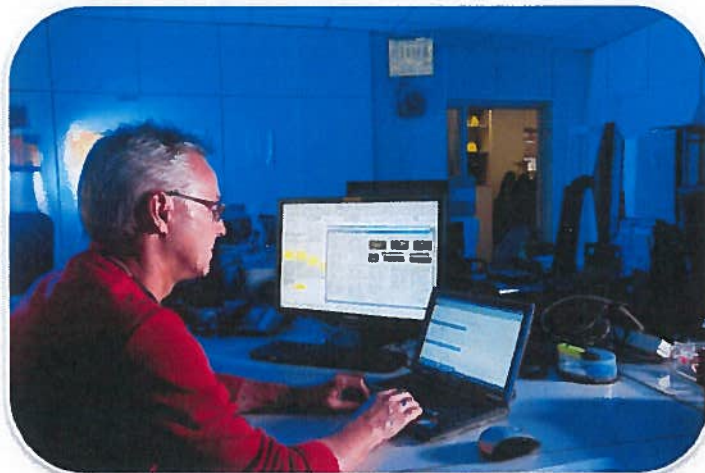


EMO

Europees Massagoed- Overslagbedrijf



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor beambten in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V.

Looptijd: 1 januari 2017 tot 1 januari 2019

EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF

Havennummer 8010

Missouriweg 25
3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000
3199XA Maasvlakte RT

T: +31181371111 E: info@EMO.nl

www.EMO.nl

Copyright

© 2017 CAO-partijen en AWVN

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

Artikel 1: Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdpijnen van het in de onderneming te voeren beleid weer.

- 1) Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde voortbestaan van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- 2) Hoewel EMO grote waarde hecht aan de relaties met derden en daar met respect mee omgaat, gaat de zorg voor de onderneming en de werkgelegenheid van haar werknemers voor.
- 3) Het sociaal beleid is een belangrijk onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Het sociaal beleid heeft als basis de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen. Kortom, de mening en inbreng van alle medewerkers doet ertoe.
- 4) Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsfeer te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- 5) Bij de ontwikkeling van het bedrijf en medewerkers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:
 - a) **Ken je kracht.** Medewerkers en onderneming weten waar zij voor staan, komen voor zichzelf op en durven te staan voor hun mening, zonder te vervallen in arrogantie. Hierbij wordt uitgegaan van competenties en niet van pretenties. Medewerkers en onderneming staan open voor meningen van anderen, zonder vooroordelen, zijn gericht op samenwerking en het creëren van win-win situaties. Hierbij wordt uitgegaan van de eigen cirkel van invloed.
 - b) EMO en haar medewerkers **weten wat ze vinden en willen.** Een ieder heeft een **vrijheid van keuze.** Keuzes brengen verantwoording met zich mee en hebben consequenties voor zowel bedrijf als medewerker. Het creëren van een win-win is het doel.
 - c) Binnen EMO hebben medewerkers verschillende rollen en functies. Niet iedereen is in die zin gelijk. Als mens is echter sprake van **gelijkwaardigheid.** Zowel onderdanigheid als verhevenheid zijn eigenschappen die niet wenselijk zijn.

- d) Bij EMO werken mensen. Mensen maken fouten. Mensen hebben positieve en mindere eigenschappen. Openheid daarover is gewenst en wordt gezien als kracht. Er is lef voor nodig om open te zijn. **Mededogen** is gewenst voor diegene die het betreft met zichzelf en bij de omgeving naar de betrokken medewerker. EMO en haar medewerkers hebben niets aan schuldgevoelens. Deze gevoelens werken belemmerend voor ontwikkeling. Indien er echter sprake is van opzet of grove nalatigheid of indien de openheid er niet is, zal n.a.v. het gedrag corrigerend worden opgetreden.
- e) **Dienstbaarheid.** Het bestaansrecht van EMO is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen EMO.
- f) **Waardering.** Het belang van medewerkers en bedrijf wordt gediend door goede onderlinge relaties. Waardering voor elkaar is daarbij essentieel. Respect, aandacht en interesse in elkaar is een belangrijke vorm van waardering.
- g) **Ruimte voor ideeën.** Mensen zijn creatief en hebben ideeën. EMO wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.
- h) **Iedere medewerker is belangrijk** voor de organisatie. Echter niemand kan zich exclusief maken en afhankelijkheid creëren. Er is geen ruimte voor cliëkvorming, heilige huisjes en privileges. Er is geen ruimte voor ongepast gedrag.
- i) **Verschillen en tegenstellingen** worden zeer gewaardeerd, zolang deze worden omgezet in voor alle betrokkenen bevredigende oplossing (synergie). Betrekken van stellingen en uitoefenen van macht is niet wenselijk gedrag. Uitoefenen van invloed daarentegen wel.
- 6) Het personeelsbeleid bevat onder meer:
- het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - het bevorderen van een arbeidssfeer waarbij onder 5 genoemde eigenschappen worden bevorderd;
 - het voeren van een adequaat sanctiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels;
 - het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - bij werving staat EMO open voor aanname van op dat moment zonder werk zittende havenwerkers, voorzover zij voldoen aan de voor de vacature gevraagde competenties en gedrag;
 - het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;

- het bevorderen van trainings , resp. bij- en herscholingsprogramma's;
 - een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers.
- 7) Zowel positieve als negatieve discriminatie in de breedste zin (man, vrouw, ras, leeftijd, handicap, herkomst of geloof) wordt afgewezen. EMO blijft zich inzetten om gelijke kansen voor een ieder in het arbeidsproces te bevorderen. Bij het selectie , wervings , opleidings en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever geldt als uitgangspunt de beste match voor de gevraagde competenties ongeacht ras, sekse, handicap of herkomst.
 - 8) Ongewenste intimiteiten zijn onaanvaardbaar. EMO zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de bonden en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
 - 9) EMO ziet het tot zijn taak om, voorzover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.
 - 10) EMO spant zich in om medewerkers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal-, financiële-, drank-, drugs- en andere sociale en gedrags problemen. Het is de plicht van de medewerker om hieraan mee te werken voorzover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden bij EMO
 - 11) EMO heeft een klachtenprocedure. Deze klachtenprocedure kan worden ingezet bij niet naleven van alle hiervoor genoemde gewenste gedragingen binnen EMO. Partijen constateren dat er een drempel is om op te komen voor een mening en de neiging bestaat anderen "voor het karretje te spannen". Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen het gebruik van deze procedure op open, respectvolle en rechtvaardige wijze te stimuleren.

Inhoudsopgave

Artikel 1:	Hoofdpijnen sociaal statuut	3
	Inhoudsopgave	6
	Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen	9
Artikel 2:	Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	9
Artikel 3:	Algemene definitie	9
Artikel 4:	Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	9
Artikel 5:	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 6:	Verplichtingen van de werknemers	9
Artikel 7:	Veiligheid	9
Artikel 8:	Minnelijke oplossingen van geschillen	10
Artikel 9:	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	10
Artikel 10:	Reorganisatie van partijen	11
	Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag	11
Artikel 11:	Deeltijd	11
Artikel 12:	Einde dienstverband	11
Artikel 13:	Werkzekerheid	11
	Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden	12
	3.1 Algemeen	12
Artikel 13:	Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	12
	3.2 Werktijden	12
Artikel 14:	Werktijden	12
Artikel 15:	Arbeidsduurverkorting	13

Artikel 16:	Feestdagen	13
	3.3 Salarissen en tewerkstelling	14
Artikel 17:	Consumentenprijsindex	14
Artikel 18:	Initiële verhogingen	14
Artikel 19:	Eenmalige uitkeringen	14
Artikel 20:	Waarde van een dag	15
Artikel 21:	Salarisgebouw	15
Artikel 22:	Afbouwregeling	15
Artikel 23:	Callout regeling	15
Artikel 24:	Overwerkregeling	17
	3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen	19
Artikel 25:	Vakantietoeslag/kerstgratificatie	19
Artikel 26:	Vergoeding E.H.B.O.-diploma	19
Artikel 27:	Vergoeding persluchtmasker	19
Artikel 28:	Reiniging kleding	19
Artikel 29:	Uitkering bij overlijden	20
	Hoofdstuk 4: Verlof	20
	4.1 Vakantie	20
Artikel 30:	Vakantieregeling	20
Artikel 31:	Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar	22
	4.2 Bijzonder verlof	22
Artikel 32:	Organisatieverlof	22
Artikel 33:	Andere vormen van verlof	23
Artikel 34:	Onbetaald verlof	25

	Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen	26
Artikel 35:	EMO-Pensioenregeling	26
	Beschikbaar premie regeling	26
	Eindloonregeling	27
	Middelloonregeling:	28
Artikel 36:	Netto Havenpensioen:	28
Artikel 37:	Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3):	28
Artikel 38:	ANW-hiaat	29
	Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 39:	Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA	29
Artikel 40:	Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering	30
	Hoofdstuk 7: Procedures	31
Artikel 41:	Fusies en reorganisaties	31
	Bijlage I: Vakbeweging en onderneming	33
	Bijlage II: Protocolaire afspraken	34
	Bijlage III: CAO onderhandelingsresultaat beambten EMO 22-08-2017	36

Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen

Artikel 2: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van EMO zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het in artikel 13 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 3: Algemene definitie

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van EMO.

Artikel 4: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, fax of e-mail (de opzegging is pas rechtsgeldig als de verzender ook een ontvangstbevestiging heeft ontvangen).

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 5: Verplichtingen van de werkgever

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. EMO kent arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde alsook voor bepaalde tijd. Indien EMO haar beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijzigt, zullen CAO-partijen hierover worden geïnformeerd. Voor zover wettelijk toegestaan kent elke arbeidsovereenkomst krachtens verwijzing naar deze CAO een proeftijd.

Artikel 6: Verplichtingen van de werknemers

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten. De werknemer kent een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle bedrijfsinformatie en klantgegevens zowel tijdens als na zijn dienstverband.

Artikel 7: 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, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

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

Artikel 8: Minnelijke oplossingen van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welk lid (leden) de klacht gericht is. De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van contractanten is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover 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 één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 10: Reorganisatie van partijen

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

Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag**Artikel 11: Deeltijd**

Op eigen verzoek van werknemers en met nieuwe werknemers kunnen dienstverbanden worden overeengekomen voor een gedeelte van de normale werktijd, mits dit de gang van zaken in het bedrijf en/of de afdeling niet nadelig beïnvloedt en niet kostenverhogend werkt. De arbeidsvoorwaarden van deze CAO zijn naar rato van de overeengekomen werktijd ten opzichte van de normale werktijd op deze werknemers van toepassing.

Artikel 12: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 13: Werkzekerheid

Werkzekerheid wordt door EMO geboden aan de eigen medewerkers in vaste dienst tot 1-1-2020 met de volgende voorwaarde:

Bij noodzakelijke reorganisatie gedurende deze looptijd van de CAO met als gevolg collectieve ontslagen (behalve bij disfunctioneren) zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechterformule van voor 2009 als uitgangspunt worden gehanteerd (als uitgangspunt c factor 1).

Niet korten.

Als door de overheid besloten wordt tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten - door EMO gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling, persoonlijk budget e.d. van medewerkers - op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen (al dan niet exact afgeleid hiervan) zal EMO in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zullen op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken

worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen(waaronder transitievergoedingen).

WW wetswijzigingen

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden

3.1 Algemeen

Artikel 13: Aanvullingen en wijzigingen 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.

3.2 Werktijden

Artikel 14: Werktijden

Het aantal uren per werkdag is 7¾ uur en per week 38¾ uur. De gebruikelijke werktijd is van 08.00 – 16.15 uur. De officiële openingstijden van het kantoor zijn van 08.00 – 18.00 uur. Onder handhaving van de arbeidsduur per dag is toepassing van variabele werktijden volgens onderstaande regels mogelijk:

Variabele werktijden:

- De werktijden moeten liggen tussen 08.00 uur 's morgens en 18.00 uur 's avonds.
- Na overleg met de chef kunnen de werkzaamheden aangevangen worden tussen 08.00 uur en 09.45 uur en beëindigd worden tussen 16.15 en 18.00 uur.
- De afdelingen moeten in ieder geval voldoende bezet zijn van 08.00 – 16.15 uur.
- De middagpauze waarin geluncht wordt dient minimaal een half uur en maximaal 2 uur te duren.

Per 1 april 1989 is de arbeidsduur per dag met een kwartier verlengd van 7 ½ uur naar 7 ¾ uur. Om dit te compenseren worden acht extra verlofdagen op jaarbasis verstrekt. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt hierdoor 37 ¾ uur netto.

In overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkenen kan een andere werktijdenregeling worden toegepast.

Artikel 15: Arbeidsduurverkorting

Het aantal adv-dagen bedraagt 7. Deze dagen moeten gelijkelijk verdeeld over het lopende jaar, met uitzondering van de maanden juli en augustus, door de werknemer worden ingeroosterd op een door personeelszaken te verstrekken roosterschema.

Inroostering dient zoveel mogelijk in overleg met de collega's te geschieden. De eenmaal vastgestelde en goedgekeurde dagen vervallen indien deze dagen samenvallen met arbeidsongeschiktheidsverzuim.

Artikel 16: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- nationale feestdag (27 april);
- 5 mei, 1 x per 5 jaar.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijndeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt. Er wordt geen compenserend verlof toegekend indien een feestdag valt op een dag waarop de medewerker reeds vrijaf heeft.

3.3 Salarissen en tewerkstelling

Artikel 17: Consumentenprijsindex¹

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleid toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april – oktober en oktober – april.

Bij een daling van de consumentenprijsindex zal een vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 18: Initiële verhogingen

Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- 1,50% per 01-01-2017;
- 1,25% per 01-01-2018;

Artikel 19: Eenmalige uitkeringen

Winstdeelregeling wordt EBITDA-regeling

Jaarlijks zal, zo snel mogelijk na het vaststellen van het resultaat, -een bedrijfsresultaat afhankelijke uitkering plaatsvinden. In praktische zin zal dat als volgt worden uitgewerkt: voorschot te betalen in januari en correctie op basis van het definitieve resultaat in april (na vaststelling in Raad van Commissarissen HES International).

Medewerkers die in de betreffende jaren met pensioen gaan of het bedrijf binnen komen ontvangen pro rata (werkzame tijd in het jaar) eenmalige uitkeringen.

Partijen hebben afgesproken dat de winstdelingsregeling kostenneutraal wordt omgezet in een EBITDA-regeling. Nieuwe EBITDA –regeling gaat in met kalenderjaar 2017. Hier volgt de definitie: (EBITDA in Miljoen EURO - 11) * 115 EUR.

¹ Op basis van het consumenten-prijsindexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag gezinsinkomen en exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptiegebonden belastingen.

Artikel 20: Waarde van een dag

Met ingang van 1 april 2007 zal de waarde van een dag gebaseerd worden op 14 maal het maandsalaris gedeeld door 261 dagen.

Artikel 21: Salarisgebouw

Met ingang van 1 januari 2002 worden de werknemers op basis van hun functie ingedeeld in een van de salarisgroepen van het salarisgebouw (zie intranet). Het instroomloongebouw wordt weer aangevuld met schaal 1 voor de tijdelijke ingehuurde krachten.

Artikel 22: Afbouwregeling

Op werknemers van wie het salaris, op het moment van plaatsing in de salarisgroep, hoger is dan het maximum van de salarisgroep is een afbouwregeling van toepassing. De toekomstige initiële verhogingen (uitgezonderd de prijscompensatie) worden aan deze werknemers voor 50% uitgekeerd totdat het persoonlijk salaris gelijk is aan het maximum van de salarisgroep. Wanneer de werknemer nadien in een hogere functie wordt geplaatst en zijn persoonlijk salaris is hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep dan blijft de afbouwregeling van kracht.

Artikel 23: Callout regeling**Vergoeding voor het bereikbaar zijn**

Voor de bereikbaarheid buiten kantooruren (rooster) geldt de navolgende regeling call-out vergoeding:

Vanaf 1-1-2013 wordt met betrekking tot de call-out diensten (7 dagen per week, 24 uur per dag) geldt een vergoeding van € 252,00 bruto per medewerker per volle kalenderweek call-out dienst, met de mogelijkheid voor invulling en uitbetaling per dag van € 36. Elke keer in de CAO onderhandelingen wordt deze vergoeding meegenomen en eventueel opgehoogd.

De call-out vergoeding wordt uitsluitend toegekend indien het bedrijf het oproepbaar zijn door middel van een telefoon noodzakelijk acht.

De call-out vergoeding wordt toegekend aan medewerkers die buiten werktijd oproepbaar dienen te zijn, zoals bijvoorbeeld medewerkers van de afdelingen informatisering en machinebesturing. In overleg met chef en collega's wordt afgesproken wie voor een bepaalde periode oproepbaar is, zodat er een wisseling optreedt. Uiteraard wordt hierbij met privé-omstandigheden rekening gehouden.

Ingeval de callout dienst wordt gestaakt (ongeacht de reden), komt de vergoeding vanaf dat moment te vervallen.

Ingeval van langdurige ziekte en/of afwezigheid langer dan twee maanden aaneengesloten, komt de callout vergoeding met ingang van de derde maand te vervallen.

Medewerkers in een callout dienst komen in aanmerking voor een maandelijks communicatie vergoeding. Bovenstaande bepalingen inzake het vervallen van de callout vergoeding zijn eveneens van toepassing op de communicatievergoeding. De voor de uitoefening van de callout dienst benodigde apparatuur wordt in overleg met de bedrijfsleiding ter beschikking gesteld.

Vergoeding gewerkte uren

- Vergoeding tegen het geldende overwerktaarif (zie artikel 24);
- Vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd (op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslagdeel);
- Vergoeding van de effectief gewerkte uren, met dien verstande dat de minimumvergoeding 2 (over)uren bedraagt;
- Afronding gewerkte uren op hele uren (naar boven).

Vergoeding in geval van opkomen

- Vergoeding gewerkte uren conform het hiervoor onder b. bepaalde;
- Vergoeding 1 (over)uur meer dan effectief gewerkte uren;
- Effectief gewerkte uren is exclusief reistijd v.v. (reistijd wordt niet vergoed).

Opkomstsnelheid:

Medewerkers dienen zo spoedig mogelijk op de betreffende werkplek aanwezig te zijn. Als richtlijn geldt daarvoor binnen één uur na de oproep; EMO draagt daarbij zorg voor het vervoer.

Reikwijdte regeling:

De onderhavige regeling geldt voor alle medewerkers onder deze CAO met wie op individuele basis is overeengekomen dat deze call-out regeling van toepassing is.

Inwerkingtreding:

Bij inwerkingtreding van de onderhavige regeling komen alle bestaande regelingen in dezen per gelijke datum te vervallen (uniformiteit).

In de praktijk zijn er echter aanvullingen gemaakt op deze basis regeling:

Werkwijze:

- Callout wordt ingedeeld op basis van rooster dat voor het begin van het jaar wordt opgemaakt;

- Als men geen call-out wil lopen (zoals bij afwezigheid), dan heeft diegene de inspanningsverplichting te zoeken naar vervanging. Bij ziekte zorgen de naaste collega's daarvoor. Vervanging natuurlijk op vrijwillige basis. De vervanger krijgt vergoeding op basis van gelopen call-out dagen;
- Naar redelijkheid en billijkheid wordt onderling gezocht naar vervanging;
- Callout medewerkers worden per maand achteraf betaald voor gedeclareerde callout dagen (overwerkformulier). Men moet zowel de ingeroosterde call-out dagen, als de extra gelopen call-out dagen declareren.;
- Specifieke afspraken Informatisering:
 - De callout dienst wisselt op maandagmorgen om 08:00 uur;
 - Callout: Systeembeheer is altijd eerste aanspreekpunt buiten kantoor tijden;
 - Standby: moet naar EMO ter assistentie in een noodsituatie (standby is van verschillende discipline, zodat alle kennis aanwezig is);
 - Bij grote problemen moet men de Chef Informatisering (of bij afwezigheid van chef zijn vervanger) informeren;
 - Altijd een mail achter laten met: naam oproeper, oproeptijdstip, klacht (tijdstip bij EMO), eindtijd, downtijd, produktie stilstand, oorzaak en oplossing

Feestdagen:

- Callout op een feestdag geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- Per feestdag wordt 1 callout weekvergoeding betaald (= 7 callout-dagen) voor het bereikbaar zijn van de medewerker. Dit geldt ook als slechts op een deel van de feestdag callout gelopen wordt (bijv. bij opkomst van 1 of 2 spillen);
- De feestdag begint op de dag voor de feestdatum om 18:00 uur en eindigt op de dag na de feestdatum om 08:00 uur, en wordt gezien als 1 feestdag
- De betaling voor het opkomen komt overeen met die van het operationeel personeel voor overwerk tijdens een feestdag;
- De medewerkers die volgens het schema dienst doen zullen als eerste worden benaderd, indien er gewerkt wordt tijdens feestdagen;
- Bij verhindering zullen andere medewerkers van de afdeling worden benaderd;

Artikel 24: Overwerkregeling**Algemeen**

Afhankelijk van de functie kan in bijzondere gevallen overwerk worden vergoed. Werkzaamheden worden uitsluitend als overwerk krachtens deze overwerkregeling beschouwd, indien door het hoofd van dienst, resp. afdelingschef, na onderling overleg, opdracht is gegeven tot het verrichten van het overwerk. De verantwoordelijke chef houdt dagelijks aantekeningen van het totaal aantal gemaakte uren, waarbij per dag op halve uren en per maand op hele uren wordt afgerond.

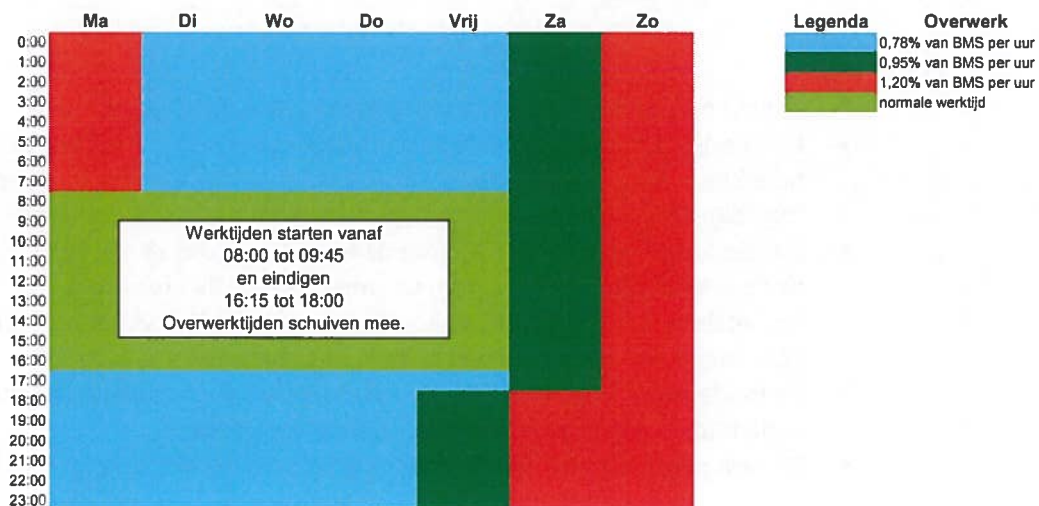
Vergoeding

Voor verricht overwerk zal in overleg met de bedrijfsleiding een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd worden toegekend op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslaggedeelte.

Verrekening in geld: de vergoeding bedraagt voor overwerk verricht op:

- Vanaf maandag avond tot en met vrijdag avond uur 0,78% van het bruto maandsalaris per uur
- Vanaf vrijdag avond tot en met zaterdag avond uur 0,95% van het bruto maandsalaris per uur
- Vanaf zaterdag avond tot en met maandag ochtend uur 1,20% van het bruto maandsalaris per uur en op zondag en op feestdagen.
- Vanaf de avond voorafgaande aan de feestdag tot aanvang van de dagdienst volgende op de feestdag

Compensatie in tijd: compensatie in vrije uren zal zo mogelijk – indien de werkzaamheden dit toelaten – geschieden in de vorm van hele of halve vrije dagen. Over de gecompenseerde periode zal bovendien nog een vergoeding van 0,18%, 0,35% resp. 0,60% van het bruto maandsalaris per uur worden uitgekeerd. Bij opname van compensatie in de vorm van halve vrije dagen zijn de eventuele extra vervoerskosten voor rekening van de medewerker.



De overwerklijsten dienen maandelijks, na ondertekening door het hoofd van dienst, te worden ingeleverd bij de afdeling personeelszaken, waarna verrekening geschiedt bij de eerstvolgende salarisverrekening.

3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen

Artikel 25: Vakantietoeslag/kerstgratificatie

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt één bruto maandsalaris en wordt uitgekeerd in de maand april.

Voor het vaststellen van de vakantietoeslag bij in- en uitdiensttreding worden de volgende regels gehanteerd:

- Bij indiensttreding voor de 16e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand;
- Bij uitdiensttreding voor de 16e van de maand wordt de maand niet meegerekend, na de 15e van de maand wordt de volledige maand meegerekend.

Kerstgratificatie

In de maand november wordt een kerstgratificatie uitgekeerd ten bedrage van één bruto maandsalaris. Deze kerstgratificatie wordt eerst ten volle uitgekeerd na een vol jaar dienstverband, overigens naar rato.

Artikel 26: Vergoeding E.H.B.O.-diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O. diploma, zal indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht een vergoeding worden toegekend.

Deze vergoedingen zijn € 284,- (per 1-1-2017). Jaarlijkse indexering o.b.v. CPI

Artikel 27: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. Deze vergoedingen zijn € 284,- (per 1-1-2017). Jaarlijkse indexering o.b.v. CPI

Artikel 28: Reiniging kleding

De aard van EMO brengt met zich mee dat alles stoffiger en vuiler is dan op kantoren in de stad waardoor de kleding vaker gereinigd zal moeten worden. De vergoeding voor het reinigen van kleding bij de stomerij bedraagt € 20 per maand (per 1 juli 2007). Deze vergoeding is een bruto vergoeding die, voor zover dit door de fiscus is toegelaten, netto wordt uitgekeerd.

Nadrukkelijk wordt erop gewezen, dat alle onkostennota's bewaard moeten worden om op verzoek van de belastinginspectie de gemaakte onkosten te kunnen aantonen. Aan de

medewerker die voor zijn/haar werk regelmatig buiten komt, worden werkkleding en beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

Artikel 29: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn maandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- De echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- Bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner, de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen;
- 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 Z.W. of de A.A.W./W.A.O. worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Opmerkingen:

Voor diegenen die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voeren, geldt dezelfde regeling als voor gehuwden, mits zij dit tijdig schriftelijk blijkt wettelijk geldende documenten bij personeelszaken kenbaar hebben gemaakt.

Hoofdstuk 4: Verlof

4.1 Vakantie

Artikel 30: Vakantieregeling

Algemeen

De periode waarin de vakantierechten worden opgebouwd loopt van 1 januari tot en met 31 december van het jaar waarin vakantiedagen worden genoten.

De vakantierechten van de partiel leerplichtigen worden naar evenredigheid van het aantal gewerkte dagen per week vastgesteld.

De toegekende vakantie- en snipperdagen moeten in het betreffende vakantiejaar worden opgenomen. Alleen in bijzondere gevallen kan in overleg met de chef personeelszaken hierop een uitzondering worden gemaakt. De opgenomen vakantie- en snipperdagen worden nauwkeurig geregistreerd.

EMO stelt zich op het standpunt dat het zowel voor de werkgever als voor de werknemer van groot belang is dat de vakantie, waarop iedere werknemer recht heeft, aan zijn doel beantwoordt. Om hieraan te kunnen voldoen is het gewenst dat de employees ieder jaar hun vakantiedagen zodanig opnemen dat zij volledig los kunnen komen van de dagelijkse werksfeer. De vakantie dient dan ook niet te veel te worden versnipperd; een aaneengesloten vakantie van 2 of 3 weken behoort regel te zijn bij volledige vakantie rechten.

Het is wettelijk niet toegestaan, zolang de dienstbetrekking duurt, het recht op vakantie om te zetten in geld.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de employee gedurende het eerste jaar nog normaal zijn/haar rechten op. Daarna wordt het aantal dagen gefixeerd tot de werkhervatting.

De werknemer kan aanspraak maken op vakantie en kort verzuim, overeenkomstig de bepalingen van deze CAO met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Ongeoorloofd verzuim dan wel kort verzuim onder valse voorwendsels verkregen, kan resulteren in ontslag op grond van een dringende reden.

Vakantierechten

Het basis aantal vakantie- en snipperdagen bedraagt 25. Met ingang van 1 januari van het jaar, waarin de hierna genoemde leeftijd c.q. het aantal dienstjaren wordt bereikt, kan men beschikken over extra vakantiedagen, als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	of Leeftijd		
	45 jaar	50 jaar	55 jaar
bij 10 jaar	1	2	3
bij 20 jaar	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3

Vaststelling vakantiedagen

Voor het vaststellen van het aantal vakantiedagen en de vakantietoeslag bij in- en uitdiensttreding worden de volgende regels gehanteerd:

Bij indiensttreding voor de 16e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand;

Bij uitdiensttreding voor de 16e van de maand wordt de maand niet meegerekend, na de 15e van de maand wordt de volledige maand meegerekend.

Vakantiedagen

Bij vaststelling van de vakantiedagen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen. Voor al deze dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 31: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

Werknemers van 55 tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

Medewerkers voormalig in EL pensioen	Medewerkers voormalig in ML- of BP pensioen	
Leeftijd	Leeftijd	Dagen/jaar
55 jaar	55 jaar	5
56 jaar	56 jaar	6
57 jaar	57 jaar	7
58 jaar	58 jaar	8
59 jaar	59 jaar	9
60 jaar	60 jaar	11
61 jaar	61 t/m 64 jaar	15

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 berekend worden.

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 90% van het bruto salaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend vergoed. Dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald.

4.2 Bijzonder verlof

Artikel 32: Organisatieverlof

Aan werknemers die EMO-beambte én kaderfunctionaris van een der vervoersbonden zijn zal, voor zover het werk het toestaat, met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:

- Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
- Het deelnemen aan door werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Hierbij geldt het navolgende maximum:

Voor genoemde kaderfunctionarissen die beambte zijn worden, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, tezamen ten hoogste zestien organisatieverlofdagen per jaar ter beschikking gesteld.

Onder salaris wordt verstaan: het salaris, inclusief toeslagen, dat de betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen. **Voor akkoord:**

Functiehouder:

datum:

Leidinggevende:

datum:

Opmerkingen:

Artikel 33: **Andere vormen van verlof**

Kort verzuim

Indien een employee als gevolg van dringende of bijzondere redenen zijn/haar werkzaamheden moet onderbreken, kan hem/haar extra verlof worden verleend over de binnen de voor hem/haar geldende arbeidsweek, voor zover de belangen van het bedrijf dit mogelijk maken.

Dit extra verlof wordt niet in mindering gebracht op het vakantietegoed. Behoudens in dringende gevallen dient de verlofaanvraag ruimschoots van tevoren aan de afdelingschef te geschieden.

Voor diegenen, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren, geldt dezelfde bijzondere verlofregeling als voor gehuwden, mits zij dit tijdig schriftelijk blijkt wettelijk geldende documenten bij personeelszaken kenbaar gemaakt hebben.

1 dag bij

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk/geregistreerd partnerschap² van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;

² Rechten op grond van de kort verzuim regeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

- haar/zijn 12¹/₂-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode van één week voorafgaande aan tot één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden³ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoon- dochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

2 dagen bij

- huwelijk of registratie van partnerschap van de werknemer;
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden³ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Calamiteitenverlof

De werknemer kan beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte, naar billijkheid te berekenen, tijd.

Zorgverlof

De werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van de deeltijd) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een ander wijze georganiseerd kan worden.

Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

Rest

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, zal aan de werknemers naar billijkheid en behoefte vrij gegeven

³ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of een onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemers of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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

Artikel 34: Onbetaald verlof

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

- de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemers zijn;
- wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- dit verlof voor gedurende minimaal één week tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen

Artikel 35: EMO-Pensioenregeling

Door de werkgever worden de werknemers die hiervoor in aanmerking komen ondergebracht in de EMO-Pensioenregeling. Bij indiensttreding wordt het reglement hiervan uitgereikt.

Beschikbaar premie regeling

Nieuwe medewerkers in dienst vanaf 1-1-2012, en vanaf 1-1-2017 voor alle medewerkers van voor 1-1-2012 in dienst, krijgen een nieuwe pensioenregeling aangeboden gelijk aan de beschikbare premiereregeling bij de operationele medewerkers (Aegon CaPPital als pensioenverzekeraar):

- a) Ingangsdatum 1 januari 2017.
- b) Pensioenleeftijd vanaf 2015 wordt dit 67 jaar;
- c) Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen blijft 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 13.123).
- d) Met ingang van uitvoering CaPPital geldt een premiestaffel van 100% staffel 2014.
- e) De werknemersbijdrage voor medewerkers in dienst voor 1-1-2012 op basis van oude bijdrages. Voor medewerkers in dienst na 1-1-2012 is eigen bijdrage 6% van de (oorspronkelijke) pensioengrondslag, de rest is voor de werkgever.
- f) De nieuwe pensioenuitvoerder CaPPital kent geen inleggarantie.
- g) Voor de overgang van ML/EL naar beschikbare premiesysteem is een compensatie afgesproken en uitgewerkt:

CAO afspraak pensioenovergang beambten per 1-1-2017

CAO partijen zijn overeengekomen dat de toegezegde pensioenregelingen Eindloon en Middelloon conform artikel 35 van de cao beambten komen te vervallen per 31-12-2016 en per 1-1-2017 worden vervangen door een beschikbare premiereregeling zoals ook is opgenomen in artikel 35.

Ter compensatie voor deze overgang zijn individuele compensaties overeengekomen met de volgende systematiek:

Een eenmalige compensatie met de volgende uitgangspunten voor de berekening:

- Leeftijden EL 60 en ML 65 jaar;
- Rekenrente 3%;
- 10 jaar compensatie periode uitgesmeerd over 20 jaar (curve);

Deze compensatie wordt individueel berekend met de persoonlijke gegevens en netto contant gemaakt en het resultaat zal door EMO in het jaar 2017 op een geblokkeerde bankrekening op naam van de medewerker netto worden gestort.

Gezien het karakter van deze compensatie wordt dit bedrag geblokkeerd tot pensioendatum van de medewerkers. Deze blokkering zal dus blijven tot aan de pensioendatum van de betrokken medewerker of per direct bij overlijden van de medewerker.

In het reglement zal daarnaast enkele deblokkeringsmogelijkheden worden opgenomen die ook tot deblokkering kunnen leiden.

Een paritaire commissie zal hierop toezien.

Voor 9 BP deelnemers (periode 2012-2014 in dienst) is in 2017 een vergelijkbare afkoop compensatie toegepast voor bovenmatige deel van de premie.

De compensatie pensioenovergang beambten staat los van de reeds bestaande compensaties, zoals hieronder beschreven:

Eindloonregeling

Medewerkers vallend onder deze CAO met datum in dienst voor 1-1-2003 was deze regeling van toepassing. Hiervoor blijven de bestaande compensatieregelingen van toepassing:

- **Compensatieregeling 1 (tot leeftijd 60):**
 - Door afschaffing van prepensioen/vut in nieuwe pensioenwetgeving is de pensioendatum voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar of jonger waren en in dienst waren per 1-1-2006 verschoven naar 65 jaar. Ter compensatie is voor deze specifieke groep een, door partijen goedgekeurde, persoonlijke compensatie berekening gemaakt.
 - Deze afspraak is gebaseerd op salaris van 1-1-2006 (met daarbij inschatting van toekomstige carrière stappen en -collectieve loonstijgingen) en is verwerkt als percentage van salaris. Toekomstige veranderingen in deeltijdpercentage worden als nieuwe afspraak gezien zonder compensatietoeslag recht.
- **Compensatieregeling 2 (tot leeftijd 65):**
 - Voor de veranderingen per 2014 hebben wij het volgende afgesproken: Per 1 januari 2014 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag (vergelijkbaar met ingreep in 2006 VPL). De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.
- **Compensatieregeling 3 (tot leeftijd 65):**
 - per 1 januari 2015 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag (vergelijkbaar met ingreep in 2006 VPL). De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.
 - Een bijzondere mogelijkheid wordt opengezet voor medewerkers die in de EL regeling zitten om over te stappen naar de ML regeling om de fiscale ruimte

optimaal te benutten. Dit is een vrijwillige keuze en de berekening van de compensatieregeling zal dan worden aangepast aan deze nieuwe situatie.

Middelloonregeling:

Voor medewerkers vallend onder deze CAO met datum in dienst na 1-1-2003 tot en met 31-12-2011 was deze regeling van toepassing. Hiervoor blijven de bestaande compensatieregelingen van toepassing:

- **Compensatieregeling 1 (tot 65 jaar)**
Per 1 januari 2014 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag (vergelijkbaar met ingreep in 2006 VPL). De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.
- **Compensatieregeling 2 (tot 65 jaar)**
Per 1 januari 2015 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag. De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.

Status

Indexering toekomst voor gepensioneerden is minimaal vanwege de gevolgen van de crisis en het dalen van de aandelenwaarde zijn de aandelen omgezet in obligaties en is de kans op overrente minimaal tot nul. Hierdoor zal het indexatiefonds niet worden gevuld.

De individuele werknemer kan de ingangsdatum van het prepensioen verder vervroegen binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders en fiscale regels. De daarvoor benodigde premie is voor rekening van de werknemer.

Artikel 36: Netto Havenpensioen:

Partijen hebben afgesproken dat EMO beambten privé kunnen storten in een Netto Havenpensioenregeling. Aan het gestorte (spaar)bedrag wordt tot een max van 500 euro per jaar vanuit SVBPVH maximaal 50% (maximaal € 250,00) netto per jaar toegevoegd (lees 'Voorwaarden op de site van (www.havenpensioen.nl) SVBPVH stap 6) . Het spaarsaldo wordt geblokkeerd tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Voor de werknemer met een parttime overeenkomst geldt dat deze eenmalige uitkeringen evenredig aan zijn individueel bedongen arbeidsduur worden vastgesteld.

Artikel 37: Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3):

Onder voorbehoud van de financiering vanuit stap 4b SVBPVH, zijn partijen overeengekomen dat de basis FIT regeling gelden voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969. Indien de financiering vanuit stap 4b SVBPVH verval, dan verval daarmee tevens hele FIT regeling.

De basisregeling is 2 jaar 80%/90%/100% (deeltijd/salaris/pensioenopbouw) voor geboortejaren 1960 t/m 1969.

Regeling mag worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 2 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet. Na de FIT periode gaan medewerkers automatisch met pensioen. Opname FIT in de periode 60 jaar tot AOW datum. Inzet FIT dagen in samenspraak met afdelingsleiding.

Andere emolumenten zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% gelijk aan de huidige afspraken en worden niet pro rata aan de FIT regeling aangepast.

Artikel 38: ANW-hiaat

De werkgever heeft een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deelname aan de verzekering door de werknemer is op vrijwillige basis.

De ANW Hiaatverzekering wordt per 01-01-2016 in leeftijd aangepast:

- van 65 jaar naar gerechtigde AOW leeftijd;
- de jaarlijkse uitkering wordt verhoogd naar Euro 15.500 (peildatum 2016 t/m 2018).

Zie voor de voorwaarden intranet EMO.

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Artikel 39: Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA

Eerste twee ziektejaren

Per 1 januari 2004 geldt de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) ook voor het tweede ziektejaar.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in het 1^e jaar 100% en voor het 2^e jaar 70%. Indien de werknemer de bereidheid toont om te re-integreren zal er nog eens 30% aanvulling betaald worden waardoor er ook voor het 2^e jaar 100% bereikt wordt.

Het begrip "Sociaal loon":

Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten. Indien en voor zover naast het nieuwe inkomen en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA/WAO), er een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.

De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

Wet Inkomen en Arbeid (WIA)

Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 156 weken bedragen.

Artikel 40: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering

De werkgeversheffing bedraagt 7,75% van het bijdrageloon. De werkgeversheffing is gemaximeerd tot aan het maximumbijdrageloon ZWV.

Hoofdstuk 7: Procedures

Artikel 4.1: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;

in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;

de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,
De 2016

Namens partij genoemd onder 1,
Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V.



Directeur

Namens partij genoemd onder 2a.
FNV Sector Havens



Bestuurder

N. Stam

Namens partij genoemd onder 2b.
CNV Vakmensen



Voorzitter

Bestuurder

Secretaris

Bijlage I: Vakbeweging en onderneming

Het bedrijf zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep van de Vervoersbonden 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 Vervoersbonden.

Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

EMO zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; 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/of vergaderruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

EMO zal de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toestaan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep waarop deze CAO betrekking heeft, die in de onderneming werkzaam is.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de CAO, kan op verzoek van de medewerker, de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend met eenmalige uitkering (bedrag = 225 euro) in de Werkkostenregeling, mits fiscaal toegestaan.

De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn is dat ook akkoord.

Partijen zijn overeengekomen dat er ook een werkgeversbijdrage betaalbaar wordt gesteld aan de vakbonden. Deze bijdrage is bedoeld om activiteiten binnen de havensector te financieren. In eerste instantie voor het vakbondswerk binnen EMO maar kan ook haven sector breed. Voor iedere werknemer werkzaam onder de Kantoor CAO zal EMO € 22 per jaar betalen (peildatum 1 januari 2011).

Bijlage III: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

Met betrekking tot langdurig overwerk zal worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.

Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Als de continuïteit van de onderneming in gevaar komt, zullen partijen in overleg treden en trachten een voor alle betrokkenen bevredigende oplossing te bereiken.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Werknemers die duurzaam arbeidsongeschikt worden en vallen in de arbeidsongeschiktheids categorie tot 35% zullen intern worden gere-integreerd.

Bijlage II: Protocollaire afspraken

Stroomlijning operationele en beambten CAO

Partijen hebben enkele jaren geleden de wens uitgesproken om de CAO's volledig te integreren tot 1 CAO. Tijdens deze onderhandeling is gekozen om de inhoud van de CAO's zoveel mogelijk te blijven stroomlijnen en, waar het kan, gelijktijdig te behandelen in de toekomst. In de komende CAO-onderhandelingen zal getracht worden om direct na het bereiken van een onderhandelingsresultaat voor de Operationele werknemers ook het bereikte volume van het onderhandelingsresultaat aan te wenden binnen de Kantoor CAO. Als dit lukt, kunnen beide onderhandelingsresultaten gelijktijdig in een referendum worden voorgelegd.

Wend- en weerbaarheid

Partijen zijn overeengekomen dat het wend en weerbaarheidsbudget wordt beëindigd. Daarbij is afgesproken dat het resterende bedrag dd. 24 februari 2017 ter grootte van ca. € 50.000 ten behoeve van de ontwikkeling van beambten wordt aangewend.

Een commissie 'wend- en weerbaarheid' zal de resterende individuele verzoeken periodiek (1 x 2 maand) beoordelen en toetsen aan een aantal criteria. De commissie kan ook voorstellen voor groepsgerichte activiteiten doen.

De commissie bestaat uit 2 personen: vertegenwoordiger HR en vertegenwoordiger FNV

De te hanteren criteria zijn:

- duidelijk zicht op vergroting van de arbeidsmarkt mogelijkheden buiten EMO of pensionering;
- maximering van het toe te kennen bedrag; (€ 900 pp)
- niet behorend tot het reguliere opleidingsbudget; dit is gericht op uitoefening van huidige en toekomstige functies binnen EMO.

Twee maal per jaar verzorgt de commissie een rapportage aan de CAO partijen. Een en ander tot dat het resterend budget is gebruikt.

Bijlage III: CAO onderhandelingsresultaat beambten EMO 22-08-2017

Tussen

Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam

als werkgever

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Amsterdam (kantoorhoudend te Utrecht)

CNV Vakmensen.nl te Utrecht (in deze waargenomen door FNV)

ieder afzonderlijk en tezamen als vertegenwoordiger aan werknemerszijde
tezamen genoemd als "partijen"

is diverse malen uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao, de wijziging van de pensioenuitvoerder en verandering van de pensioenregeling. Dit overleg heeft geleid tot navolgende afspraken.

Afspraken:

1. Looptijd:

Partijen kunnen elkaar vinden in een cao met een looptijd van 24 maanden: ingaande op 1 januari 2017 en expirerende op 31 december 2018.

2. Inkomen:

Structurele loonsverhoging:

Bovenop de automatische prijscompensatie zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

I) een structurele loonsverhoging met ingang van 1 januari 2017: 1,5 %;

II) een structurele loonsverhoging met ingang van 1 januari 2018: 1,25%.

3. Winstdelingsregeling:

Partijen hebben afgesproken dat de winstdelingsregeling kostenneutraal wordt omgezet in een EBITDA-regeling. Nieuwe EBITDA –regeling gaat in met kalenderjaar 2017. Hier volgt de definitie: (EBITDA in Miljoen EURO - 11) * 115 EUR.

Een voorbeeldberekening van oude winstdeelregeling en nieuwe EBITDA regeling (jaar 2012, 23,285 mio winst en 43 mio EBITDA):

Winst (mio euro)	150	160	EBITDA (mio euro)	150	160
	23,285	3342,75	43	3360	3680

Partijen stellen de uiteindelijke cao-tekst vast bij de tekstverwerking.

4. Pensioenafspraken op hoofdlijnen

Vakbonden zijn akkoord met de keuze voor Aegon CaPPital als pensioenverzekeraar, waarbij onderstaande door de vakbond ingebrachte punten door werkgever in acht wordt genomen:

- h)* Ingangsdatum 1 januari 2017.
- i)* Overgang van MI regeling naar beschikbare premiereregeling.
- j)* Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen blijft 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 13.123).
- k)* Met ingang van uitvoering CaPPital geldt een premiestaffel van 100% staffel 2014.
- l)* De werknemersbijdrage blijft op basis van oude bijdrages.
- m)* De nieuwe pensioenuitvoerder CaPPital kent geen inleggarantie.
- n)* Voor de overgang van MI/EL naar beschikbare premiesysteem is een compensatie afgesproken en uitgewerkt:

Noot:

Deze afspraken zijn inmiddels door partijen bekrachtigd en daarom dat per 1 januari 2017 Aegon CaPPital formeel de pensioenuitvoerder is:

cao afspraak pensioenovergang beambten per 1-1-2017

cao partijen zijn overeengekomen dat de toegezegde pensioenregelingen Eindloon en Middelloon conform artikel 35 van de cao beambten komen te vervallen per 31-12-2016 en per 1-1-2017 worden vervangen door een beschikbare premiereregeling zoals ook is opgenomen in artikel 35.

Ter compensatie voor deze overgang zijn individuele compensaties overeengekomen met de volgende systematiek:

Een eenmalige compensatie met de volgende uitgangspunten voor de berekening:

- o *Leeftijden EL 60 en ML 65 jaar;*
- o *Rekenrente 3%;*
- o *10 jaar compensatie periode uitgesmeerd over 20 jaar (curve);*

Deze compensatie wordt individueel berekend met de persoonlijke gegevens en netto contant gemaakt en het resultaat zal door EMO in het jaar 2017 op een geblokkeerde bankrekening op naam van de medewerker netto worden gestort.

Gezien het karakter van deze compensatie wordt dit bedrag geblokkeerd tot pensioendatum van de medewerkers. Deze blokkering zal dus blijven tot aan de pensioendatum van de betrokken medewerker of per direct bij overlijden van de medewerker.

In het reglement zal daarnaast enkele deblokkeringsmogelijkheden worden opgenomen die ook tot deblokkering kunnen leiden.

Een paritaire commissie zal hierop toezien.

Deze compensatie staat los van de reeds opgenomen compensaties in artikel 35, deze blijven ongewijzigd staan.

Voor 9 BP deelnemers (periode 2012-2014 in dienst) is vergelijkbare afkoop compensatie toegepast voor bovenmatige deel van de premie

5. Netto Havenpensioen:

Partijen hebben afgesproken dat EMO beambten privé kunnen storten in een Netto Havenpensioenregeling. Aan het gestorte (spaar)bedrag wordt tot een max van 500 euro per jaar vanuit SVBPVH maximaal 50% (maximaal € 250,00) netto per jaar toegevoegd (lees 'Voorwaarden op de site van (www.havenpensioen.nl) SVBPVH stap 6)⁴. Het spaarsaldo wordt geblokkeerd tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Voor de werknemer met een parttime overeenkomst geldt dat

⁴ Medewerker werkzaam in de havens per 1 februari 2013, geboren in 1960 of daarna en door de werkgever bij SVBPVH aangemeld voor 15 maart 2016

deze eenmalige uitkeringen evenredig aan zijn individueel bedongen arbeidsduur worden vastgesteld.

6. Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3):

Onder voorbehoud van de financiering vanuit stap 4b SVBPVH, zijn partijen overeengekomen dat de basis FIT regeling gelden voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969. Indien de financiering vanuit stap 4b SVBPVH vervalt, dan vervalt daarmee tevens hele FIT regeling.

De basisregeling is 2 jaar 80%/90%/100% (deeltijd/salaris/pensioenopbouw) voor geboortejaren 1960 t/m 1969.

Regeling mag worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 2 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet. Na de FIT periode gaan medewerkers automatisch met pensioen. Opname FIT in de periode 60 jaar tot AOW datum. Inzet FIT dagen in samenspraak met afdelingsleiding.

Andere emolumenten zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% gelijk aan de huidige afspraken en worden niet pro rata aan de FIT regeling aangepast.

7. Wend en weerbaarheidsbudget:

Partijen zijn overeengekomen dat het wend en weerbaarheidsbudget wordt beëindigd. Daarbij is afgesproken dat het resterende bedrag dd. 24 februari 2017 ter grootte van ca. € 50.000 ten behoeve van de ontwikkeling van beambten wordt aangewend.

Een commissie 'wend- en weerbaarheid' zal de resterende individuele verzoeken periodiek (1 x 2 mnd) beoordelen en toetsen aan een aantal criteria. De commissie kan ook voorstellen voor groepsgerichte activiteiten doen.

De commissie bestaat uit 2 personen: vertegenwoordiger HR en vertegenwoordiger FNV .

De te hanteren criteria zijn:

- duidelijk zicht op vergroting van de arbeidsmarkt mogelijkheden buiten EMO of pensionering;
- maximering van het toe te kennen bedrag; (€ 900 pp)
- niet behorend tot het reguliere opleidingsbudget; dit is gericht op uitoefening van huidige en toekomstige functies binnen EMO.

Twee maal per jaar verzorgt de commissie een rapportage aan de CAO partijen. Een en ander tot dat het resterend budget is gebruikt.

8. (Update) Reparatie 3^e WW-jaar:

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 overleg voeren om

inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

9. Diverse overige gemaakte afspraken tussen partijen:

(Tekstuele) aanpassingen naar aanleiding van wijzigingen in wet en regelgeving:

i) artikel 2.2. Einde dienstverband zal worden aangepast aan de wet;

ii) In artikel 5.6 zal bij de paragraaf "Wet Inkomen en Arbeid (WIA)" het begrip "Sociaal loon" worden opgenomen:

Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten. Indien en voor zover naast het nieuwe inkomen en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA/WAO), er een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

Noot:

Voormelde tekst is gewijzigd als reactie op verscherpt toetsingsbeleid van UWV. Ten aanzien van de restverdiencapaciteit en bedoelde aanvulling zoals betaald wordt door de werkgever, verandert er niets voor betrokken werknemers. Indien ten gevolge van een herkeuring de arbeidsongeschiktheidsuitkering wijzigt, zal over de gevolgen tussen werkgever en werknemer worden overleed.

Aldus door partijen besproken en vastgesteld d.d. ... augustus 2017.
namens

EMO

FNV-Sector Havens

Mathijs Pelsma

Niek Stam

