



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ADM Europoort B.V.

Tussen

ADM Europoort B.V
Europoort

&

FNV
Utrecht

CNV
Utrecht

LOOPTIJD: 1 januari 2025 tot 1 januari 2027

Inhoudsopgave:

ARTIKEL 1	DEFINITIES	4
Sectie 1.01	Definities.....	4
ARTIKEL 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN ADM EUROPOORT B.V.....	4
Sectie 2.01	Naleving van de cao.....	4
Sectie 2.02	Gelijkwaardige kansen voor de werknemers	4
Sectie 2.03	Geen buitensluitingen	4
Sectie 2.04	Verplichting sociale consequenties te overwegen	4
Sectie 2.05	Kwaliteit Van De Arbeid	5
Sectie 2.06	Veiligheid, Gezondheid, en Milieuzorg (VGM)	5
Sectie 2.07	Voorzieningen voor vakbondswerk bij ADM Europoort B.V.....	5
Sectie 2.08	Betaald verlof voor vakbondsactiviteiten.....	7
Sectie 2.09	Kaderledenwerk	7
Sectie 2.10	Verplicht overleg met de OR en de vakbonden	7
Sectie 2.11	Doelstellingen werkgelegenheid	8
Sectie 2.12	Werkgeversbijdrage	8
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	8
Sectie 3.01	Algemene verplichtingen rustend op de vakbonden	8
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
Sectie 4.01	Algemene verplichtingen voor de werknemers	9
ARTIKEL 5	DIENSTVERBAND EN ONTSLAG	9
Sectie 5.01	Proeftijd en duur van arbeidsovereenkomst	9
Sectie 5.02	Ontslag op staande voet	10
Sectie 5.03	Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd	10
Sectie 5.04	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
Sectie 5.05	Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor het verrichten van bepaalde taken	11
Sectie 5.06	Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.....	11
Sectie 5.07	Beëindiging arbeidsovereenkomst op AOW-gerechtigde leeftijd.....	11
Sectie 5.08	Verplichting bij collectieve ontslagen	11
Sectie 5.09	Schadeloosstelling c.q. collectieve voorziening bij beëindiging arbeidsovereenkomst	12
ARTIKEL 6	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	12
Sectie 6.01	Functiegroepen en salarisschalen	12
Sectie 6.02	Ervaringsschaal.....	14
Sectie 6.03	Functiejarenschaal	14
ARTIKEL 7	ARBEIDSUREN.....	15
Sectie 7.01	Gemiddeld aantal arbeidsuren	15
Sectie 7.02	Dagdienst rooster	16
Sectie 7.03	2-Ploegendienst rooster	16
Sectie 7.04	3-Ploegendienst rooster	16

Sectie 7.05	5-Ploegendienst rooster	16
Sectie 7.06	6-Ploegendienst rooster	16
Sectie 7.07	7-Ploegendienst rooster	17
Sectie 7.08	Aanpassing arbeidsduur (Wet Flexibel Werken).....	17
Sectie 7.09	Instemming, overleg en roosterwijzigingen	17
Sectie 7.10	Arbeidstijdverkortng	17
Sectie 7.11	Arbeids- en rusttijden	18
ARTIKEL 8	OVERWERK	18
Sectie 8.01	Algemene bepalingen overwerk.....	18
Sectie 8.02	Overwerktoeslag dagdienst.....	19
Sectie 8.03	Overwerktoeslag 2- en 3-ploegendienst	19
Sectie 8.04	Overwerktoeslag 5-, 6- en 7-ploegendienst	19
Sectie 8.05	Opsparen van compensatietijd - alle werknemers	20
ARTIKEL 9	BETALINGSREGELINGEN EN TOESLAGEN	21
Sectie 9.01	Ploegentoeslag.....	21
Sectie 9.02	Ploegoverplaatsingstoeslag	22
Sectie 9.03	Nachttoeslag	22
Sectie 9.04	Verschoven uren toeslag	22
Sectie 9.05	Meerurentoeslag	23
Sectie 9.06	Extra opkomst toeslag.....	23
Sectie 9.07	Opstaptoeslag	23
Sectie 9.08	Scholingstoeslag buiten de werkuren	23
Sectie 9.09	BHV- en EHBO-toeslag.....	23
Sectie 9.10	Mobiliteitstoeslag.....	24
Sectie 9.11	Permanente overplaatsing naar een hoger gewaardeerde functie.....	24
Sectie 9.12	Permanente overplaatsing naar een lager gewaardeerde functie – initiatief van de werknemer	24
Sectie 9.13	Permanente overplaatsing naar een lager gewaardeerde functie -- initiatief van ADM Europoort B.V.....	24
Sectie 9.14	Afwijking in betaling voor bepaalde werknemers	25
Sectie 9.15	Salarisvermindering voor niet gewerkte tijd	25
Sectie 9.16	Betaaldag	25
Sectie 9.17	On-call dienst	26
ARTIKEL 10	FEESTDAGEN	27
Sectie 10.01	Feestdagen	27
Sectie 10.02	Betaling voor een niet gewerkte feestdag	27
Sectie 10.03	Toeslag voor een gewerkte feestdag.....	27
ARTIKEL 11	VERLOF.....	27
Sectie 11.01	Toegestaan verlof.....	27
Sectie 11.02	Koopedagen	28
Sectie 11.03	Zorgverlof	29
ARTIKEL 12	VAKANTIE.....	29

Sectie 12.01	Vakantiejaar	29
Sectie 12.02	Vakantie berekend voor minder dan een vol kalenderjaar.....	29
Sectie 12.03	Vakantie verworven in dienst van de vorige werkgever.....	30
Sectie 12.04	Indeling van een aaneensluitende vakantie	30
Sectie 12.05	Indeling van vakantiedagen	30
Sectie 12.06	Verlies van niet opgenomen vakantie	31
Sectie 12.07	Geen vakantie verwerven tijdens inactiviteit	31
Sectie 12.08	Afwezigheid van werk samenvallend met vakantiedagen.....	31
Sectie 12.09	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	31
Sectie 12.10	Vakantie bij ontslag	31
Sectie 12.11	Extra vrije tijd voor oudere werknemers.....	32
Sectie 12.12	Verlof ter voorbereiding op pensionering	33
Sectie 12.13	Vakantietoeslag.....	33
Sectie 12.14	Tijdsparregeling.....	33
ARTIKEL 13	SOCIALE VOORZIENINGEN.....	34
Sectie 13.01	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval.....	34
Sectie 13.02	Uitkering bij overlijden	36
Sectie 13.03	Pensioenregeling.....	37
Sectie 13.04	Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	37
Sectie 13.05	Pensioenversterkers regeling.....	37
Sectie 13.07	Zorgverzekering	37
ARTIKEL 14	ALGEMENE VOORZIENINGEN	38
Sectie 14.01	Studie faciliteiten	38
Sectie 14.02	Tussentijdse wijzigingen	38
Sectie 14.03	Individueel scholings- en ontwikkelingsbudget	38
ARTIKEL 15	Duur van de overeenkomst.....	38
Sectie 15.01	Duur van de cao	38
Bijlage I: Functiegroepen.....		39
Bijlage II: Salarisschalen.....		40
Bijlage III: Arbeids-en rusttijden.....		42
Bijlage IV: Regeling studietoelage en studiefaciliteiten		44
Bijlage V: Pensioenafspraken		46
Bijlage VI: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).....		49
Bijlage VII: Onderhandelingsresultaat CAO ADM Europoort 1 januari 2025 – tot 1 januari 2027.....		51

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is aangegaan tussen ADM Europoort B.V. (werkgever) te Europoort en FNV te Utrecht en CNV te Utrecht.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Sectie 1.01 Definities

1. Vakbond - FNV en CNV
2. Werknemer - Ieder in dienst van ADM Europoort B.V. van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen B tot en met J, als beschreven in Bijlage I - Functiegroepen.
3. Werkgever – ADM Europoort B.V..
4. OR - Ondernemingsraad
5. Maandsalaris - Het salaris als beschreven in Bijlage II - Salarisschalen.
6. Maandelijkse inkomen - Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen en alle persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn voorzien.
7. Jaarsalaris - Het bedrag dat overeenstemt met 12 maal het maandelijkse inkomen. Een betaling gebaseerd op een jaarsalaris, wordt berekend op basis van het maandelijkse inkomen verdiend in de maand waarin de betaling moet worden gedaan.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN ADM EUROPOORT B.V.

Sectie 2.01 Naleving van de cao

A - ADM Europoort B.V. zal te goeder trouw alle verplichtingen die voortvloeien uit of in verband staan met deze cao naleven.

B - ADM Europoort B.V. verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst om geen acties te zullen voeren of steunen, welke ten doel hebben wijzigingen te brengen in deze cao.

Sectie 2.02 Gelijkwaardige kansen voor de werknemers

Het bedrijfsbeleid heeft ten doel gelijkwaardige kansen op werk te scheppen en gelijkwaardige kansen te bieden bij ADM Europoort B.V. voor werknemers van gelijkwaardige status, ongeacht geslacht, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, ideologische of religieuze overtuiging, huidskleur, ras of etnische oorsprong, nationaliteit of politieke binding. Waar in deze cao het mannelijk geslacht wordt gebruikt, moet dat worden uitgelegd als evenzeer van toepassing voor het vrouwelijk geslacht. Dit beleid zal worden uitgevoerd, voor zover het niet in strijd is met de objectieve vereisten van de functie.

Sectie 2.03 Geen buitensluitingen

ADM Europoort B.V. zal geen werknemers buitensluiten gedurende de looptijd van deze cao. Buitensluitingen mogen voorkomen als een of meer vakbonden een staking hebben uitgeroepen of een orde verstorende actie hebben ondernomen.

Sectie 2.04 Verplichting sociale consequenties te overwegen

A - Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient ADM Europoort B.V. die overweegt:

1. een fusie aan te gaan, of
2. een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of,
3. de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

hierbij de sociale gevolgen te betrekken. ADM Europoort B.V. zal de vakbonden, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de OR en vakbonden overleg plegen over de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen voor de betrokken werknemers.

B - Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal ADM Europoort B.V. alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming en indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakbonden inlichten.

Sectie 2.05

Kwaliteit Van De Arbeid

A - ADM Europoort B.V. zal er naar streven de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

B - Door interne scholing en waar van toepassing externe scholing en ontwikkelingsactiviteiten, zal aan de werknemers de gelegenheid worden geboden, de kennis en vaardigheid te handhaven die nodig zijn om hun arbeid naar behoren te verrichten.

C - ADM Europoort B.V. zal werknemers op de hoogte houden van gevaarlijke stoffen waarmee zij in aanraking kunnen komen tijdens hun arbeid en de mogelijke gevaren die aan het omgaan met zulke stoffen verbonden zijn.

Sectie 2.06

Veiligheid, Gezondheid, en Milieuzorg (VGM)

A - De OR zal alle aangelegenheden betreffende (voedsel)veiligheid, gezondheid, welzijn en milieuzorg in de onderneming in haar vergadering aan de orde kunnen stellen.

B - In de onderneming is een VGM-commissie werkzaam, waarvan samenstelling, werkwijze en bevoegdheden in haar statuten en reglement zijn vastgesteld.

C - De rechten en plichten van de werknemers ter zake van veiligheid, gezondheid en welzijn genoemd in de Arbeidsomstandighedenwet, zijn ook op het gebied van milieu en voedselveiligheid van toepassing.

D - ADM Europoort B.V. treft alle passende maatregelen om te voldoen aan de voorschriften uit de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet milieubeheer en de Warenwet, zodat de in de onderneming werkzame personen, de omgeving en het product zover beschermd zijn als redelijkerwijs gevorderd kan worden. Inzake deze maatregelen kunnen door de OR aanbevelingen worden gedaan. Vaststelling en/of wijziging van deze maatregelen behoeft de instemming van de OR.

E – Het verzuimbeleid zal gericht zijn op het minimaliseren van de arbeidsongeschiktheid van de werknemers. Tenminste 2 maal per jaar of vaker als dat nodig is, zal ADM Europoort B.V. aan de OR een rapport uitbrengen over de mate van ziekteverzuim binnen ADM Europoort B.V.

Sectie 2.07

Voorzieningen voor vakbondswerk bij ADM Europoort B.V.

A - Vakbondswerk bij ADM Europoort B.V. als voorzien in deze Sectie 2.07 mag plaats vinden, indien (1) zulke activiteiten erop zijn gericht de interne vakbondsorganisatie in staat te stellen zo effectief mogelijk te werk te gaan; en (2) deze activiteiten niet in strijd zijn met en geen belemmering opleveren voor bestaande communicatie- en overlegstructuren, zoals georganiseerd overleg met en het functioneren van de OR; en (3) bedrijfswerkzaamheden van deze activiteiten geen nadelige invloed ondergaan.

B - Elke vakbond zal ADM Europoort B.V. schriftelijk informeren welke van haar leden het bestuur vormen van de bedrijfsledengroep.

C - De volgende bepalingen gelden voor werknemers die lid zijn van het bestuur van een bedrijfsledengroep:

1. Geen discriminatie - Het lidmaatschap van een werknemer van het bestuur van een bedrijfsledengroep zal de positie van de werknemer in ADM Europoort B.V. niet beïnvloeden, ADM Europoort B.V. zal een werknemer niet discrimineren vanwege zo'n lidmaatschap. Klachten over zulke zaken moeten worden behandeld in direct overleg tussen de gesalarieerde vertegenwoordiger(s) van de betrokken vakbond(en) en ADM Europoort B.V..
2. Ontslag – ADM Europoort B.V. zal het dienstverband van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet beëindigen, totdat voorafgaande overleg is gepleegd tussen ADM Europoort B.V. en een gesalarieerd bestuurslid van de betrokken vakbond.
3. Vergadertijden - In beginsel moeten vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep buiten werktijd worden gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen hiervoor vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
4. Vakbondsoverleg - De bestuursleden van een bedrijfsledengroep mogen met individuele leden van de vakbond overleg plegen in een besloten bedrijfsruimte aan te wijzen door ADM Europoort B.V.
5. Vrije Tijd - De bestuursleden van een bedrijfsledengroep krijgen, indien nodig, een redelijke hoeveelheid vrije tijd voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep of voor vakbondsoverleg. Een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie deze cao van toepassing is, zal door de gezamenlijke bedrijfsledengroepen niet worden overschreden.
6. Kennisgeving vooraf van vrije tijd - Behalve in dringende gevallen, moeten de leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep met ADM Europoort B.V. tenminste een week tevoren overleg plegen ter zake van enige voorgestelde afwezigheid of werkonderbreking, dit om de vereiste toestemming te verwerven. Hun afwezigheid of werkonderbreking zal door ADM Europoort B.V. worden vastgelegd.
7. Publicatiebord - Een publicatiebord dat kan worden afgesloten zal voor vakbondsgebruik beschikbaar zijn. Een afschrift van elke kennisgeving zal aan het management van ADM Europoort B.V. worden overhandigd. De sleutel zal op aanvraag beschikbaar zijn voor een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep die door de vakbond is aangewezen. Uitsluitend de vakbond zal verantwoordelijk zijn voor de inhoud van elk der kennisgevingen. Op de kennisgevingen zal door ADM Europoort B.V. geen controle worden uitgeoefend.
8. Telefoon - Leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep zal worden toegestaan passend gebruik te maken van de bedrijfstelefoon voor de uitvoering van hun taak.
9. Fotokopiëren - Besturen van de bedrijfsledengroep mogen gebruik maken van de fotokopieerapparatuur van ADM Europoort B.V. om zakelijke kennisgevingen te kopiëren die op het publicatiebord moeten verschijnen. Dit omvat ook het kopiëren van documenten voor vergaderingen van besturen van bedrijfsledengroepen. Het aantal kopieën zal beperkt blijven tot het aantal publicatieborden, alsmede de kopieën voor rapportage aan de vakbond(en).
10. Bezoek van vakbonden tijdens werktijd - Na toereikende kennisgeving mogen een of meer gesalarieerde functionarissen van de vakbonden met een of meerdere leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep tijdens de werkuren in contact treden.
11. Besprekingen tussen vakbond en ADM Europoort B.V. Als een vakbond besprekingen wenst te houden met ADM Europoort b.v., kan de functionaris van de betrokken vakbond zich desgewenst laten bijstaan in de besprekingen door een delegatie van een of meer leden van zijn vakbond.

12. Vakbondscontributie – Wanneer een werknemer daarom verzoekt, zal ADM Europoort B.V. de vakbondscontributie eenmaal per jaar fiscaal vriendelijk verrekenen met het salaris van december voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

Noot: De voorzieningen van deze Sectie 2.07 kunnen worden opgeschort in het geval van stakingen die worden uitgeroepen door of namens de vakbond(en).

Sectie 2.08

Betaald verlof voor vakbondsactiviteiten

Als naar de mening van ADM Europoort B.V. het werk dit toelaat, mag de werknemer op verzoek van de vakbond betaald verlof nemen om:

1. Als een aangewezen vertegenwoordiger de wettelijk voorgeschreven bijeenkomsten bij te wonen van de lichamen zoals die zijn voorzien in de statuten van de vakbonden.
2. Scholingsbijeenkomsten georganiseerd door de vakbond bij te wonen.

Sectie 2.09

Kaderledenwerk

- A. ADM Europoort B.V. ontvangt één keer per jaar, in januari, een brief van de vakbond(en) met daarin de namen van de kaderleden.
- B. Kaderwerk op verzoek vakbond;
1. De vakbond stuurt minimaal 14 dagen van tevoren een verzoek naar ADM Europoort B.V. (afdeling HR) met verzoek wie er vrijgemaakt wordt en waarvoor.
 2. Een verzoek van de vakbond, tot vrijmaken van een kaderlid, geldt altijd voor 8 uur.
 3. Als een kaderlid hieraan deelneemt buiten de reguliere werktijd volgens het dan voor hem/haar geldende rooster, dan zal er geen compensatie door ADM Europoort B.V. plaatsvinden.
 4. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).
- C. Als een kaderlid vrijgemaakt wordt voor commissies voortvloeiend uit verzoeken van ADM Europoort B.V. (bijv. pensioen, cao etc.), dan regelt ADM Europoort B.V. dat kaderleden de gehele dienst worden vrijgemaakt.
1. Als een kaderlid deelneemt aan ADM Europoort B.V. gerelateerde commissies buiten de reguliere werktijd volgens het dan voor hem/haar geldende rooster, dan gelden de normale overwerkregelingen conform cao met een maximum van 8 uur maar niet minder dan 8 uur.
 2. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).

Naast commissiewerk in formeel benoemde commissies is afgesproken dat de vrijmaking van de gehele dienst tevens geldt voor:

- het periodiek vakbondsoverleg met ADM Europoort B.V, waarbij tevens de betreffende kaderleden aanwezig zijn;
- formeel cao overleg met ADM Europoort B.V., waarbij de vakbondsbestuurders gesecondeerd worden door de kaderleden.

- D. Mocht blijken dat een verzoek tot vrijmaken bezetting technisch niet mogelijk is dan zal ADM Europoort B.V. contact opnemen met de vakbonden.

Sectie 2.10

Verplicht overleg met de OR en de vakbonden

A – ADM Europoort B.V. en vakbonden hebben 2 keer per jaar een periodiek overleg. Tijdens het overleg informeren ADM Europoort B.V. en de vakbonden elkaar over de algemene gang van zaken bij ADM Europoort B.V. De werkgelegenheidsontwikkelingen zullen worden besproken.

B - Als ADM Europoort B.V. plannen in voorbereiding heeft - inclusief investeringsplannen en plannen tot introductie van nieuwe technologieën - die een duidelijke wijziging kunnen veroorzaken in de bedrijfssituatie en/of werkgelegenheid en waarvoor het verplicht is het advies van de OR te vragen, dan zal ADM Europoort B.V. dit voornemen ter kennis brengen aan de vakbonden tevens met een verzoek aan de OR advies uit te brengen. ADM Europoort B.V. zal ook de redenen voor deze plannen verschaffen. ADM Europoort B.V. zal de vakbonden voorzien van de informatie die zij redelijkerwijs nodig hebben om hun visie op het plan te geven.

C - Tenminste 2 maal per jaar, of vaker als de OR dit wenst, zal ADM Europoort B.V. de OR op de hoogte brengen van de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van inleenkrachten, uitbesteding van werkzaamheden en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

D - Tenminste 2 maal per jaar, of vaker als de OR dit wenst, zal ADM Europoort B.V. de OR een overzicht geven van de mate waarin overwerk wordt verricht, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.

Sectie 2.11 Doelstellingen werkgelegenheid

Onder erkenning van de rol en de positie van de OR en met erkenning van de basisbeginselen van normale zakelijke methoden met betrekking tot werkgelegenheid, zal ADM Europoort B.V. zich houden aan de volgende doelstellingen:

1. Vacatures - Geef werknemers de gelegenheid om naar interne vacatures te solliciteren voordat buiten ADM Europoort B.V. wordt geworven. Als een interne sollicitatie leidt tot een verandering van werk en daardoor vervolgens scholing nodig is, zal ADM Europoort B.V. de werknemer bijstaan bij het volgen van dergelijke scholing, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.
2. Werkgelegenheid voor minder bedeelden - Overweeg het in dienst nemen van degenen voor wie op de arbeidsmarkt werkgelegenheid schaars is, zoals de ouderen, de jeugd en de gehandicapten.
3. Inleenkrachten - ADM Europoort B.V. zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendkrachten. In de onderneming werkzame uitzendkrachten zullen betaald worden conform de salarisschalen van ADM Europoort B.V. overeenkomstig Bijlage II - Salarisschalen. Uitgezonderd het maandsalaris zal voor alle overige arbeidsvoorwaarden de cao van de uitzendorganisatie gelden. Het gebruik van uitzendkrachten op structurele functies ingedeeld in één van de functiegroepen in Bijlage I – Functiegroepen zal beperkt worden tot 12 aaneengesloten maanden. Na deze tijd zal de uitzendkracht in dienst treden van ADM Europoort B.V.

Sectie 2.12 Werkgeversbijdrage

ADM Europoort B.V. zal gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2026) een geldelijke bijdrage verschaffen, volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, aan de Stichting Fonds Industriële Bonden ten behoeve van FNV en CNV.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN

Sectie 3.01 Algemene verplichtingen rustend op de vakbonden

Gedurende de looptijd van deze cao zullen de vakbonden zich houden aan de volgende bepalingen:

1. Alle verplichtingen na te leven die voortvloeien uit of in verband staan met deze cao.
2. Geen staking uit te roepen of actie te ondernemen of te bevorderen die ten doel hebben veranderingen aan te brengen in deze cao.
3. Geen staking uit te roepen of actie te ondernemen of te bevorderen voordat alle redelijk overleg heeft gefaald.
4. Alle middelen aan te wenden die hen ten dienste staan om de naleving van deze cao door hun leden te bevorderen.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Sectie 4.01 Algemene verplichtingen voor de werknemers

A - Verplichting te goeder trouw - De werknemer is verplicht te goeder trouw alle verplichtingen na te leven, die voor hem uit deze cao voortvloeien.

B - Vereiste arbeidsprestatie - De werknemer is verplicht naar zijn beste vermogen, alle werkzaamheden te verrichten, die hem door of namens ADM Europoort B.V. worden opgedragen, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verwacht. Dit met in acht name van de veiligheidsregels, gegeven instructies en reglementen, daarbij inbegrepen die betreffende de tijd en plaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht. Deze werkzaamheden zullen naar aard en niveau zoveel mogelijk aansluiten bij de door de werknemer uitgeoefende functie.

C - Overwerk - Als bedrijfsomstandigheden dit vereisen, moet de werknemer werk verrichten buiten zijn normale arbeidsuren.

D - Overwerk van werknemers van 55 Jaar en ouder - Werknemers die 55 jaar of ouder zijn, zullen niet worden verplicht overwerk te verrichten.

E - Arbeid voor derden - Werknemers in vaste dienst zal niet worden toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten alsmede een eigen bedrijfsvoering uit te oefenen, tenzij de werknemer ADM Europoort B.V. daarvan schriftelijk op de hoogte heeft gesteld en ADM Europoort B.V. op schrift zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven. Wanneer een werknemer zonder deze toestemming arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaald werk voor derden of als gevolg van het uitoefenen van een eigen bedrijfsvoering, verliest hij alle aanspraken op de wettelijke aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zoals beschreven in Artikel 13 - Sociale Voorzieningen.

F - Geheimhouding - De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent ADM Europoort B.V. bekend is geworden en waar hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijze kan vermoeden. Deze plicht tot geheimhouding blijft van kracht na beëindiging van het arbeidscontract.

ARTIKEL 5 DIENSTVERBAND EN ONTSLAG

Sectie 5.01 Proeftijd en duur van arbeidsovereenkomst

A - Bij de aanvang van een arbeidsovereenkomst zal door beide partijen gedurende maximaal 2 maanden een proeftijd in acht worden genomen, zoals beschreven is in Artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

1. Een onbepaalde tijd, of
2. Een bepaalde tijd, of
3. Het verrichten van bepaalde taken, of
4. Het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

B - De individuele arbeidsovereenkomst zal vermelden welke van de bovengenoemde overeenkomsten van toepassing is. Als die vermelding ontbreekt, zal de functie worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

C – ADM Europoort B.V. zal trachten vacatures, waaronder ook tijdelijke vacatures begrepen zijn, te vervullen door met werknemers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Hierbij kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

D - De bepalingen van Artikel 7:670 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (verbod van ontslag tijdens vervulling van militaire dienstplicht) zal niet van toepassing zijn op werknemers als bedoeld in deze Sectie 5.01 lid A onder de nummers 2, 3 en 4.

Sectie 5.02 Ontslag op staande voet

Een arbeidsovereenkomst kan onmiddellijk worden beëindigd in geval van:

1. Ontslag op staande voet om dwingende redenen binnen het raam van de Artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, of
2. Tijdens of aan het eind van een proeftijd als waarnaar wordt verwezen in Sectie 5.01 - Proeftijd en duur van de arbeidsovereenkomst.

Sectie 5.03 Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd

A - Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt na het verstrijken van de overeengekomen proeftijd, hebben recht op de volgende wettelijke opzegtermijn:

1. Opzegging door ADM Europoort B.V. :
 - Als de werknemer korter dan vijf jaar in dienst is: een maand.
 - Als de werknemer vijf jaar of langer, maar nog geen tien jaar in dienst is: twee maanden,
 - Als de werknemer tien jaar of langer, maar nog geen vijftien jaar in dienst is: drie maanden
 - Als de werknemer al vijftien jaar of langer in dienst is: vier maanden.
2. Opzegging door de werknemer: Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn een maand.

B - Ontslag moet op zo'n wijze worden aangezegd dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

Sectie 5.04 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

A – Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde kalenderperiode, voor de duur van een bepaald project of de periode die gemoeid is met de vervanging wegens ziekte of andere oorzaken. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn waarbij de wettelijke aanzegtermijn in acht is genomen.

B – Indien de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijd als bedoeld in lid A door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, maar iedere keer ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden weer te zijn aangegaan. Hetzelfde geldt wanneer in de gevallen waarin aanzegging vereist is, tijdige aanzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.

C – Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen:

1. Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van meer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden; dan wel
2. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

geldt de arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.

D – Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode van 2 jaar of langer kan deze overigens nog wel eenmaal aansluitend met ten hoogste 3 maanden worden verlengd, zonder dat deze voor onbepaalde tijd geldt en opzegging vereist is.

E – Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer, ADM Europoort B.V. en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Sectie 5.05 Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor het verrichten van bepaalde taken

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van bepaalde taken kunnen hun arbeidsovereenkomst beëindigd zien als de taken waarvoor zij in dienst waren genomen, zijn voltooid.

Sectie 5.06 Ontslag bij arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard, kunnen hun arbeidsovereenkomst beëindigd zien, door ADM Europoort B.V. of door de werknemer, met een opzegtermijn van 1 dag. Echter, de opzegtermijn zal 1 week bedragen als het tijdelijke dienstverband van de werknemer 2 aaneengesloten maanden of langer bedraagt.

Sectie 5.07 Beëindiging arbeidsovereenkomst op AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen ADM Europoort B.V. en een werknemer mag aflopen op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat opzegging vereist is.

Sectie 5.08 Verplichting bij collectieve ontslagen

A - Collectieve ontslagen (binnen de termen van de Wet Melding Collectief Ontslag) zullen niet worden gegeven tijdens de looptijd van deze cao, tenzij bijzondere omstandigheden zo'n maatregel onvermijdelijk maken. Als bijzondere omstandigheden zich voordoen, zal ADM Europoort B.V. in overleg treden met de vakbonden en de OR.

B - In het geval dat de partijen er niet in slagen overeenstemming te bereiken, zal ADM Europoort B.V. zich het recht voorbehouden die beslissingen te nemen die hij, in het belang van ADM Europoort B.V., nodig acht.

Sectie 5.09Schadeloosstelling c.q. collectieve voorziening bij beëindiging arbeidsovereenkomst

- A. Gedurende de periode van 2 november 2015 tot en met 31 december 2032 zal bij ontslag op bedrijfseconomische gronden, aan de werknemer door ADM Europoort B.V. de volgende schadeloosstelling worden betaald, de transitievergoeding worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de “oude kantonrechttersformule 2008” (van voor 2009) met een C factor = 1.
- B. Bij toekomstige fiscale en wettelijke wijzigingen zullen partijen overleggen over de ontstane situatie.
- C. WW-reparatie
Als gevolg van de afspraken over de gewijzigde schadeloosstelling, zoals in A en B is genoemd, zal de reparatie van de WW ten laste komen van de werknemer. WW-reparatie door ADM Europoort B.V., als compensatie van een tragere opbouw & verkorting van de maximale duur (op 31 december 2015), is uitgesloten voor deze periode tot en met 31 december 2032
- D. Sociaal plan
In geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, zal ADM Europoort B.V., zoals beschreven is in Sectie 2.04 lid A de vakbonden inlichten. ADM Europoort B.V. zal met vakbonden, in deze situatie, een sociaal plan afspreken. In dat sociaal plan zal een voorziening worden opgenomen zijde gelijk aan de transitievergoeding die zal worden aangevuld, volgens bovenstaande afspraken, tot de “oude kantonrechttersformule 2008” (van voor 2009) met een C factor = 1.
- E. Niet korten
ADM Europoort B.V. zal, in geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, niet korten op de te betalen schadeloosstelling.

ARTIKEL 6FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALENSectie 6.01Functiegroepen en salarisschalen

- A - De werkzaamheden van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen en functie-indelingen zijn te vinden in Bijlage I – Functiegroepen. Deze functie-indeling zal zo nodig eenmaal per 5 jaar worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA-methode van functiewaardering.
- B - Elke functie heeft een salarisschaal waarvan een deel is gebaseerd op de ervaring van de werknemer en een ander deel op het aantal functie jaren. De salarisschalen zijn bijgevoegd in Bijlage II - Salarisschalen.
- C - Elke werknemer zal schriftelijk kennisgeving ontvangen van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en, waar van toepassing, het aantal functie jaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.
- D - Als door uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten een nieuwe functie ontstaat, zal deze worden aangemeld bij de OR alvorens de functie wordt ingedeeld.
- E - Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling mag hij een bezwaar indienen volgens de volgende beroepsprocedure:

1. Bezwaarfase

De werknemer moet zijn bezwaar schriftelijk kenbaar maken aan: Plant manager voor de productieafdeling en aan de General Manager voor de commerciële afdeling en administratie. Bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten en feitelijke informatie te worden ondersteund. De manager zal de ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk bevestigen. In deze fase wordt naar een oplossing gestreefd door goed overleg tussen werknemer, direct leidinggevende en Plant manager respectievelijk General Manager.

2. Interne beroepsfase

Indien de onder punt 1 genoemde procedure binnen 3 maanden geen voor de werknemer bevredigende oplossing oplevert, mag de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de interne beroepscommissie functieclassificatie.

Taken van de interne beroepscommissie functieclassificatie:

Inhoudelijk:

- Het doornemen van de schriftelijke motivering waarom bezwaar is aangetekend tegen de indeling van de functie.
- Het doornemen van de inhoud van de functie aan de hand van de functiebeschrijving (ondertekend door werknemer en leidinggevende).
- Het gezamenlijk en tegelijk spreken (hoor en wederhoor) van de functiehouders en de leidinggevende (en/of indien nodig geholpen door een ervaren werknemer met inhoudelijke kennis) over de inhoud van de functie.

Doel: evalueren en bepalen dat de functieomschrijving een goede reflectie is van de werkelijke werkzaamheden/taken/verantwoordelijkheden die worden verwacht van/uitgevoerd door de functiehouder.

Procesmatig:

- Evalueren of er tijdens het functieonderzoek in voldoende mate is gesproken met en geluisterd naar de werknemer(s).
 - Evalueren of er tijdens het functieonderzoek in voldoende mate is gesproken met en geluisterd naar de leidinggevende en/of met de specialist(en) die de werkzaamheden van de functie goed begrijpen.
- Doel: evalueren of er in voldoende mate input voor het functieonderzoek gekregen is van geïnterviewden met voldoende kennis en ervaring van de functie.

De interne beroepscommissie functieclassificatie is samengesteld uit:

- twee vertegenwoordigers namens de werknemer(s) aan te wijzen door de OR;
- twee vertegenwoordigers namens ADM Europoort B.V. aan te wijzen door ADM Europoort B.V.

De interne beroepscommissie functieclassificatie doet binnen 3 maanden schriftelijk een uitspraak over het aan de commissie voorgelegde bezwaar met een toelichting dat het bezwaar van de betreffende medewerker(s) terecht of onterecht is. Beslissingen van de commissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.

Indien het bezwaar terecht bevonden is door de interne beroepscommissie, dan wordt er een nieuwe functieomschrijving opgemaakt door de leidinggevende (met input vanuit de beroepscommissie) en wordt er opnieuw gewogen en beoordeeld middels functieonderzoek.

Indien er geen meerderheid van de stemmen is of indien het bezwaar onterecht bevonden is door de interne beroepscommissie, en de betreffende werknemer(s) is/zijn het hier niet mee eens, dan is de externe beroepsfase de volgende stap.

3. Externe beroepsfase

Indien de onder 2 genoemde uitspraak niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer binnen 1 maand na de genoemde uitspraak zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten.

De classificatiedeskundige van de vakbond stelt in overleg met de ORBA deskundige van ADM Europoort B.V. een onderzoek in. Deze twee partijen doen binnen 3 maanden na overleg met ADM Europoort B.V. en werknemer een bindende uitspraak. ADM Europoort B.V. houdt zich het recht voor bij dit onderzoek aanwezig te zijn.

4. Indien een bezwaar- en beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Noot: Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. De werknemer die geen lid is van een vakbond kan na behandeling in de interne beroepscommissie zijn bezwaar voorleggen aan de directie. De ORBA deskundige doet na overleg met de directie van ADM Europoort B.V. een bindende uitspraak.

Sectie 6.02

Ervaringsschaal

Werknemers die in een leerling functie worden aangesteld, vallen binnen de ervaringsschalen en zullen het maandsalaris ontvangen dat in overeenstemming is met hun ervaring, respectievelijk 80% of 90% van het 0-lijn salaris. De volgende functies zijn aangewezen als leerling functies: leerling onderhoudsmonteur, leerling operator en leerling administratie.

Sectie 6.03

Functiejaarschaal

A – Vakvolwassen werknemers zullen worden beloond in overeenstemming met de functiejaarschaal. Herzieningen vinden 1 maal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de schaal is bereikt. Bij indiensttreding na 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

B - Bij indiensttreding van een vakvolwassen werknemer zal deze in het algemeen het maandsalaris ontvangen op de 0-lijn. Als de vakvolwassen werknemer, verwante ervaring elders heeft opgedaan, die nuttig is in zijn nieuwe functie mag een maandsalaris worden toegekend dat beter overeenstemt met zijn ervaring.

Noot: ADM Europoort B.V. mag het toekennen van een functiejaar achterwege laten indien een werknemer zijn werk zo slecht verricht, dat hij een formele schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen en ervan in kennis is gesteld dat een ontslagaanvraag tot de mogelijkheden gaat behoren. Indien ADM Europoort B.V. de salarisschaal van een werknemer bevest, zal hij de vakbonden hiervan schriftelijk in kennis stellen.

ARTIKEL 7ARBEIDSURENSectie 7.01Gemiddeld aantal arbeidsuren

A - De normale dagelijkse arbeidsduur, waarop werknemers gewoonlijk worden ingedeeld, is 8 uur. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per week en per jaar kan variëren afhankelijk van het soort dienst welke gelopen wordt. De gemiddeld ingedeelde werkuren per week en per jaar voor de diverse diensten zijn als volgt:

	Gemiddeld Per Week	Gemiddeld Per Jaar
Dagdienst	38	1976*
2-Ploegendienst	36	1872
3-Ploegendienst	36	1872
5-Ploegendienst	34,1	1771,2 **
6-Ploegendienst	34,4	1788,4 ***
7-Ploegendienst	34,3	1783,4

* Inclusief 104 uren arbeidstijdverkortung.

** Inclusief 3 opkomstdagen (8 uren per dag) met een totaal van 24 uren.

*** Inclusief 2 EVC dagen (8 uren per dag) met een totaal van 16 uren.

Tot de normale werkzaamheden en beloning behoren de dienstoverdracht, het omkleden en de looptijd van en naar de werkplek. Wanneer deze werkzaamheden leiden tot overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt deze tijd geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is.

B – Werknemers ingedeeld in een dagdienst

De werknemer in de dagdienst, uitgezonderd het laboratorium en technische dienst, krijgt de mogelijkheid om enigszins flexibel om te gaan met zijn werktijd. Het uitgangspunt hierbij is dat de werknemer zelf goed bewust is van de prioriteiten van zijn/haar werk en (in grotere mate) zelf kan bepalen of er extra gewerkt moet worden en hoe deze gecombineerd moeten worden met privé activiteiten.

De flexibiliteit betekent dat wanneer werknemer op één of meerdere dagen, bijvoorbeeld 10 minuten, meer werkt dan de voor hem/haar geldende normale arbeidstijd dan kan werknemer op een andere dag eerder stoppen met werken. De variatie per dag is maximaal 20 minuten, waarbij het spaarsaldo nooit meer kan zijn dan plus 5 uur. De werknemer mag zonder toestemming van zijn leidinggevende maximaal 20 minuten per dag opnemen, met toestemming van de leidinggevende kan de werknemer meer dan 20 minuten tot het totale spaarsaldo van 5 uur opnemen. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar cao sectie 12.05 lid B.

Indien het totale spaarsaldo van 5 uur bereikt is en de werknemer met toestemming van de leidinggevende overwerkt, dan geldt het volgende:

- De eerste 20 minuten worden gezien als arbeidstijd en wordt uitbetaald conform de normale werktijd;
- Vanaf 21 minuten zal de overwerkvergoeding conform cao gelden.

Voor het laboratorium en de technische dienst (dagdienst) is het niet mogelijk om deze regeling op dezelfde wijze toe te passen. Als gevolg daarvan zullen werknemers van het laboratorium en de technische dienst (dagdienst), gecompenseerd worden middels 2 dagen per kalenderjaar die niet aaneengesloten opgenomen mogen worden. Deze dagen zullen aan het eind van het jaar komen te vervallen tenzij eerder werd afgekeurd. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar cao Sectie 12.05 lid B.

Overwerk bij het laboratorium en de technische dienst (dagdienst) vangt aan vanaf 21 minuten na toestemming van de leidinggevende. De eerste 20 minuten worden niet vergoed.

C – Werknemers ingedeeld in de ploegendienst. Zie Sectie 9.01

Sectie 7.02 Dagdienst rooster

Het dagdienst rooster bestaat uit een cyclus periode van 1 week met een werktijd van 40 uren. Elke werknemer zal arbeidstijdverkorting ontvangen van 104 uren (roostervrije tijd) per kalenderjaar. Deze uren worden geëffectueerd door middel van 2 uren arbeidstijdverkorting per week.

Noot: Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht om, indien zij dat wensen, bij voorrang geplaatst te worden in een vacante dagdienst functie.

Sectie 7.03 2-Ploegendienst rooster

Het 2-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 2 opeenvolgende weken (de cyclus periode) met een gemiddelde werktijd van 36 uren per week. Deze gemiddelde werktijd wordt gerealiseerd door vaststelling van een rooster.

Sectie 7.04 3-Ploegendienst rooster

Het 3-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 3 opeenvolgende weken (de cyclus periode) met een gemiddelde werktijd van 36 uren per week. Deze gemiddelde werktijd wordt gerealiseerd door vaststelling van een rooster.

Sectie 7.05 5-Ploegendienst rooster

A - Een 5-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 5 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,1 werkuren per week inclusief 3 opkomstdagen dan wel 24 opkomsturen. In overleg met de OR worden de opkomsturen en -dagen voor 31 december van enig jaar voor het volgende jaar vastgesteld.

B - Opkomstdagen zijn extra werkdagen of werkuren welke op jaarbasis worden ingeroosterd direct voor of direct na een dienst waarop volgens het eigen rooster gewerkt wordt. Een opkomstdag dan wel opkomsturen zullen tot dezelfde dienst (vroeg, laat of nacht) behoren als de eerstvolgende of voorafgaande dienst.

Na iedere al dan niet aaneengesloten periode van ziekte van 17 weken per jaar, vervalt 1 opkomstdag dan wel 8 opkomsturen. Werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet kan deelnemen aan een 2 uur sessie (direct voor of direct na een dienst volgens het eigen rooster) hoeft deze opkomsturen niet in te halen.

Sectie 7.06 6-Ploegendienst rooster

A – Een 6-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 6 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,4 werkuren per week inclusief 2 EVC dagen.

B – EVC dagen worden in overleg met de directe chef, in het lopende kalenderjaar als vrije wacht of dag opgenomen.

C – Werknemers die op grond van het voor hen geldende dienstrooster regelmatig gedurende 1 kalenderweek in dagdienst werkzaam zijn, teneinde gedurende deze week als reserve beschikbaar te zijn, behouden ook voor deze week de ploegentoeslag die is vastgesteld voor het rooster waarin zij werkzaam zijn. Gedurende deze week heeft de werknemer geen recht op de toeslagen zoals genoemd in Sectie 9.04: Verschoven uren toeslag en Sectie 9.02: Ploegoverplaatsingstoeslag.

Sectie 7.07

7-Ploegendienst rooster

A - Een 7-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 7 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,3 werkuren per week.

B – Werknemers die op grond van het voor hen geldende 7-ploegendienst rooster regelmatig gedurende een kalenderweek in dagdienst werkzaam zijn, behouden ook voor deze reserveweken (R1 en R2) de ploegentoeslag die is vastgesteld voor het rooster waarin zij werkzaam zijn. Deze reserveweek R1 is inclusief het weekend voorafgaande aan de R1 week en gedurende deze periode zullen 40 uren gewerkt worden. De reserveweek R1 start op vrijdagavond om 23.00 uur. De vrijdag in de R2 week is roostervrij. Van alle gewerkte weekenddagen in R1 worden ten hoogste de basisuren gecompenseerd. Deze dienen opgenomen te worden aansluitend in R1 en/of R2. Gedurende de reserveweken heeft de werknemer geen recht op de toeslagen zoals genoemd in Sectie 9.04: Verschoven uren toeslag en Sectie 9.02: Ploegoverplaatsingstoeslag. De werknemers die werkzaam zijn in de reservedienst R1 en R2 hebben eerste keuze om vrij te nemen bij feestdagen.

Sectie 7.08

Aanpassing arbeidsduur (Wet Flexibel Werken)

A - Werknemers (die tenminste 6 maanden) in dienst zijn van ADM Europoort B.V., en in deeltijd willen gaan werken of langer willen gaan werken, kunnen een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk bij ADM Europoort B.V. indienen. Dit dient ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing te gebeuren. ADM Europoort B.V. zal serieus nagegaan of het dienstverband gewijzigd kan worden. In principe dient ADM Europoort B.V. het verzoek van de werknemer in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

B - Als ADM Europoort B.V. het verzoek van de werknemer afwijst, moet hij in een schriftelijke mededeling uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum duidelijk aangeven waarom het verzoek afgewezen wordt. Het recht tot aanpassing blijft beperkt tot arbeidsuren in de eigen functie.

Sectie 7.09

Instemming, overleg en roosterwijzigingen

Als wijzigingen moeten plaatsvinden in het rooster waarbij een betekenisvol aantal werknemers betrokken is, zal ADM Europoort B.V. instemming vragen aan de OR. Als deze wijziging van het rooster betrekking heeft op de invoering en/of verlenging van arbeid op zaterdag en/of zondag, zal ADM Europoort B.V. in overleg treden met de vakbonden.

Sectie 7.10

Arbeidstijdverkortung

A - De 104 uren arbeidstijdverkortung per jaar voor werknemers in dagdienst worden toegekend volgens een tarief van 2 uren per week. Arbeidstijdverkortung zal in het rooster worden verwerkt zodat dit niet het normale werkschema van 40 werkuren vermindert; ook zal het geen vermindering betekenen van de bedrijfstijd.

B - Arbeidstijdverkortung mag alleen worden opgenomen in blokken van 8 uren, die recht zullen geven op een roostervrije dag. Roostervrije dagen worden in principe opgenomen gedurende de maand volgend op de

maand waarin de arbeidstijdverkortings werd verdiend. Een roostervrije dag mag worden ingedeeld na overleg met de directe chef van de werknemer.

C - In geval van beëindiging van het dienstverband, kan opgespaarde arbeidstijdverkortings worden opgenomen als vrije tijd voorafgaande aan de datum van beëindiging van het dienstverband.

D - Indien vooraf schriftelijk door de werknemer in dagdienst kenbaar wordt gemaakt, dat men geen gebruik wenst te maken van het recht op 2 uren arbeidstijdverkortings per week en deze keus gemaakt wordt voor telkens een vol kalenderjaar, ontvangt men hiervoor een salarisschaal verhoging van 9%.

Noot: Werknemers in deeltijd hebben naar evenredigheid recht op arbeidstijdverkortings.

Sectie 7.11

Arbeids- en rusttijden

A - Een werknemer mag niet langer dan 12 uren per dag werken, met daarin 2 rustpauzes van een half uur. Een werknemer heeft een verplichte rustperiode van 12 uren tussen 2 werkperioden. Een werknemer zal zijn normale betaling behouden over de uren in zijn normale rooster welke hij niet heeft kunnen werken vanwege de 12 uren rust tussen 2 werkperioden.

B - De Arbeidstijdenwet geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers. De normen van de Arbeidstijdenwet zijn opgenomen in Bijlage III – Arbeids- en rusttijden van deze cao. Wijzigingen of nadere regelingen met betrekking tot de op het moment van ingang van deze cao feitelijk geldende arbeids- en rusttijden bij ADM Europoort B.V. zullen aan de OR worden voorgelegd.

C – Het doorstaan in ploegen bij onderbezetting (12-uursdiensten) zal alleen plaatsvinden in geval van onvoorziene verzuimsituaties, zoals ziekte en ongeval, die 12 uur of korter voor aanvang van de werktijd bekend zijn geworden.

ARTIKEL 8

OVERWERK

Sectie 8.01

Algemene bepalingen overwerk

A – Werknemers krijgen overwerk betaald als zij in opdracht van ADM Europoort B.V. werk verrichten waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, waarbij:

- In de ploegen de tijd nodig voor de dienstoverdracht, het omkleden en de looptijd van en naar de werkplek onderdeel uitmaakt van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Zie ook Sectie 9.01.
- Voor werknemers werkzaam in dagdienst wordt een overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van 20 minuten of minder geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Zie ook Sectie 7.01B.

B - Een werknemer mag zijn overwerkuren compenseren op één van de volgende manieren:

1. Ontvangen van een volledige overwerktoeslag zonder compensatietijd, of
2. Ontvangen van een gedeeltelijke overwerktoeslag met compensatietijd,
3. Werknemers in dagdienst hebben naast de bovenstaande 2 manieren een derde mogelijkheid: ontvangen van volledige compensatietijd zonder overwerktoeslag.

Sectie 8.02Overwerktoeslag dagdienst

Een werknemer in dagdienst welke overwerk verricht op (1) een gewone werkdag of (2) een roostervrije dag of (3) een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur dat hij overwerk verricht volgens de volgende schaal:

Uren (dagdienst)	Volledige toeslag
Maandag 06.00 t/m vrijdag 24.00	0,90%
Zaterdag 00.00 t/m maandag 06.00	1,20%
Feestdag	1,80%

Uren (dagdienst)	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Maandag 06.00 t/m zaterdag 14.00	0,27% met 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m maandag 06.00	0,54% met 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% met 1 uur compensatietijd

Uren (dagdienst)	Geen toeslag met volledige compensatietijd
Maandag 06.00 t/m zaterdag 14.00	0,00% en 1,5 uren compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m maandag 06.00	0,00% en 2 uren compensatietijd
Feestdag	0,00% en 3 uren compensatietijd

Sectie 8.03Overwerktoeslag 2- en 3-ploegendienst

Een werknemer ingedeeld bij en werkend in hetzij 2- of 3-ploegendienst die overwerk verricht (1) aansluitend of voorafgaand aan zijn wacht of (2) op een roostervrije dag of (3) op een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur overwerk dat hij verricht volgens de volgende schaal:

Uren (2- En 3-ploegendienst)	Volledige toeslag
Maandag 06.00 t/m vrijdag 24.00	0,90%
Zaterdag 00.00 t/m maandag 06.00	1,20%
Feestdag	1,80%

Uren (2- En 3-ploegendienst)	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Maandag 06.00 t/m zaterdag 14.00	0,27% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m maandag 06.00	0,54% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% en 1 uur compensatietijd

Sectie 8.04Overwerktoeslag 5-, 6- en 7-ploegendienst

Een werknemer ingedeeld bij en werkend in een 5-, 6- of 7-ploegendienst die overwerk verricht (1) aansluitend of voorafgaand aan zijn wacht of (2) op een roostervrije dag of (3) op een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur overwerk dat hij verricht volgens de volgende schaal:

1. Overwerk op een gewone werkdag (5-, 6- En 7-Ploegendienst)

Uren (5-, 6- En 7-ploegendienst)	Volledige toeslag
Maandag 06.00 t/m vrijdag 24.00	1,00%
Zaterdag 00.00 t/m maandag 06.00	1,34%
Feestdag	2,00%

Uren (5-, 6- En 7-ploegendienst)	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Maandag 06.00 t/m zaterdag 14.00	0,27% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m maandag 06.00	0,54% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% en 1 uur compensatietijd

2. Overwerk op een roostervrije dag (5-, 6- En 7-ploegendienst)

Uren (5-, 6- En 7-ploegendienst)	Volledige toeslag
Maandag t/m vrijdag	1,34%
Zaterdag	1,67%
Zondag	2,00%
Feestdag	2,68%

Uren (5-, 6- En 7-ploegendienst)	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Maandag t/m vrijdag	0,54% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag	0,80% en 1 uur compensatietijd
Zondag	1,07% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,61% en 1 uur compensatietijd

3. Extra regeling voor overwerk op een roostervrije dag bij 7 ploegendienst

Uren	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Zaterdag	0.36% en 1.5 uur compensatie tijd.
Zondag	0.14% en 2 uur compensatie tijd.

Deze opgebouwde uren kunnen uitsluitend opgenomen worden in weekenden en in de dagdienst indien R1 of R2 (en niet een invaller) aanwezig is.

Noot: In geval van overwerk in de weekenddagen voorafgaand aan de R1 week in het 7-ploegendienst rooster, zal een werknemer onder de Arbeidstijdenwet de basisuren moeten compenseren met tijd. Alleen in deze gevallen zal de gedeeltelijke toeslag voor overwerk met compensatietijd worden gelijk gesteld aan de volledige toeslag (minus 1 uur compensatietijd): op zaterdag: 1,13% plus 1 uur compensatietijd en op zondag: 1,46% plus 1 uur compensatietijd.

Sectie 8.05

Opsparen van compensatietijd - alle werknemers

A - Compensatietijd moet uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin overwerk heeft plaatsgevonden worden opgenomen, tenzij naar het oordeel van ADM Europoort B.V. bedrijfsomstandigheden compensatie onmogelijk maken. Op jaarbasis geven de eerste 8 uur overwerk geen recht op compensatietijd.

B - Als compensatietijd wordt opgenomen, wordt die afgetrokken van de opgespaarde uren van de werknemer op basis van de dag waarop het werd opgenomen, als hieronder weergegeven:

Een uur compensatietijd opgenomen op	Aftrek van opgespaarde compensatietijd
Maandag t/m vrijdag	1 uur
Zaterdag	1,5 uren
Zondag	2 uren
Feestdag	3 uren

ARTIKEL 9BETALINGSREGELINGEN EN TOESLAGENSectie 9.01Ploegentoeslag

A - Een ploegentoeslag op het maandsalaris zal worden betaald voor ploegenwerk. De maandelijkse ploegentoeslag wordt berekend op de basis van uitsluitend het maandsalaris. Overwerk of enige andere betaling wordt in zulke berekeningen niet betrokken.

De beloning van alle tot het werk behorende werkzaamheden zoals de dienstoverdracht, omkleden, looptijd van en naar de werkplek is opgenomen in de ploegentoeslag. Wanneer deze werkzaamheden leiden tot overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt deze tijd geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Overwerk start na 20 minuten en in overleg met de leidinggevende.

De ploegentoeslag is als volgt:

1. 30,9% van het maandsalaris voor een 5-ploegendienst.
2. 29% van het maandsalaris voor een 6- of 7-ploegendienst.
3. 21% van het maandsalaris voor een 3-ploegendienst.
4. 14% van het maandsalaris voor een 2-ploegendienst.

B - Als een werknemer slechts voor een deel van een maand ploegendienst verricht, zal de ploegentoeslag slechts worden betaald over de dagen waarop hij ploegendienst heeft verricht.

C - De tijdelijk naar ploegendienst overgeplaatste werknemer uit de dagdienst ontvangt over de wachten waarin hij in ploegendienst heeft gewerkt:

1. Bij 10 of minder wachten in ploegendienst in 1 maand: toeslag volgens Sectie 9.04: Verschoven uren toeslag.
2. Bij 11 of meer wachten in ploegendienst in 1 maand: ploegentoeslag volgens Sectie 9.01: Ploegentoeslag welke bij het soort ploegendienst van kracht is.
3. Daarnaast ontvangt de werknemer, indien hij in 1 maand meer dan 3 afzonderlijke keren is overgeplaatst naar ploegendienst, voor de vierde en iedere volgende overplaatsing een enkele toeslag van 5% van het maandsalaris.

D - Een werknemer in ploegendienst, die wordt overgeplaatst, om andere redenen dan door eigen toedoen, naar dagdienst of naar een rooster waarvoor een lager percentage ploegentoeslag wordt uitbetaald, zal voor de volgende perioden zijn ploegentoeslag behouden:

1. Als hij minder dan 3 maanden ploegendienst heeft verricht
zal hij zijn hogere ploegentoeslag niet behouden.
2. Als hij langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden ploegendienst heeft verricht:
zal hij gedurende de lopende maand zijn ploegentoeslag behouden.
3. Als hij langer dan 6 maanden maar korter dan 5 jaar ploegendienst heeft verricht
zal hij de volgende ploegentoeslag behouden:
100% gedurende de lopende en de volgende kalendermaand en vervolgens,
80% gedurende 2 maanden,
60% gedurende 2 maanden,
40% gedurende 2 maanden,
20% gedurende 2 maanden.

4. Als hij langer dan 5 jaar ploegendienst heeft verricht
zal hij de volgende ploegentoeslag behouden:
100% gedurende de lopende en 2 volgende kalendermaanden,
80% gedurende 5 maanden,
60% gedurende 5 maanden,
40% gedurende 4 maanden,
20% gedurende 4 maanden,

Noot 1: Als de werknemer 55 jaar of ouder is, zal hij zijn percentage ploegentoeslag behouden of zal geen verdere aanbouw plaatsvinden, mits overplaatsing niet op eigen verzoek wordt gedaan.

Noot 2: Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

E - Gewerkte uren waarop een toeslag wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster, worden niet beloond met een ploegentoeslag.

Sectie 9.02 Ploegoverplaatsingstoeslag

Een werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg, anders dan vanwege zijn eigen handelingen, zal een enkele ploegoverplaatsingstoeslag ontvangen van 5% van zijn maandsalaris voor elke overplaatsing. Als hij wordt teruggeplaatst naar zijn oorspronkelijke ploeg, zal hij opnieuw een enkele ploegoverplaatsingstoeslag ontvangen, vooropgesteld dat hij tenminste 3 wachten in een andere ploeg heeft gewerkt.

Sectie 9.03 Nachttoeslag

Een nachttoeslag zal worden betaald aan een werknemer in ploegendienst indien ten gevolge van invallen in een andere ploeg, anders dan door eigen toedoen, hij meer nachtdiensten loopt dan volgens zijn oorspronkelijke rooster. Hij zal een nachttoeslag ontvangen van 0,69% van zijn maandsalaris voor elke meer gewerkte nacht. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de ploegoverplaatsingstoeslag van 5% te boven gaat. De nachttoeslag wordt over maximaal 6 wachten betaald.

Sectie 9.04 Verschoven uren toeslag

Indien in opdracht van ADM Europoort B.V., in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldend rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers in dagdienst liggen voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers in ploegendienst buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

Uren	Toeslag
Maandag 00.00 t/m zaterdag 18.00	0,27%
Zaterdag 18.00 t/m zondag 24.00	0,53%
Feestdag	1,07%

Noot: Voor een dagdienst werknemer die in geval van calamiteiten gevraagd wordt te werken tussen 00.00 en 06.00 uur wordt het percentage van 0,27% verhoogd naar 0,60%.

Sectie 9.05Meerurentoeslag

Als, ten gevolge van een tijdelijke overplaatsing naar een ander werkrooster, een werknemer meer uren werkt gedurende 1 cyclus periode dan hij volgens zijn oorspronkelijke werkrooster zou hebben gewerkt, zullen de overmatig gewerkte uren als overwerk worden betaald in overeenstemming met Artikel 8 - Overwerk. Als een werknemer minder uren werkt dan hij in zijn oorspronkelijke werkrooster had moeten werken, zullen deze uren niet ingehaald behoeven te worden en niet worden verrekend met compensatietijd.

Sectie 9.06Extra opkomst toeslag

Als de werknemer in opdracht van ADM Europoort B.V. een extra opkomst naar ADM Europoort B.V. moet maken, ontvangt hij hiervoor per keer een vergoeding op basis van de volgende percentages van het maandsalaris:

Uren	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	0,92%
Zaterdag	1,38%
Zondag	1,84%
Feestdag	2,30%

Noot: Het opkomen op een opkomstdag als genoemd in Sectie 7.05: 5-Ploegendienst Rooster komt niet voor een extra opkomst toeslag in aanmerking.

Sectie 9.07Opstaptoeslag

Als een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een functie die hoger wordt gewaardeerd dan de zijne, voor 4 of meer uren van een dag en tijdelijk zijn normale taak niet vervult, noch daarvoor verantwoordelijk is, zal hij hiervoor een opstaptoeslag ontvangen, per dag of wacht, die gelijk is aan de betaling in de hogere functie met behoud van functiejaren.

Sectie 9.08Scholingstoeslag buiten de werkuren

Een werknemer die scholing geniet buiten de werkuren in opdracht van ADM Europoort B.V., zal daarvoor 0,53% van zijn maandsalaris per uur scholing uitbetaald krijgen.

Sectie 9.09BHV- en EHBO-toeslag

Werknemer die bevoegd en effectief ingedeeld is bij de bedrijfshulpverlening (BHV) ontvangt een diplomavergoeding van € 32,87 bruto per maand en € 58,60 bruto per maand voor BHV Ploegleider. Werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma ontvangt een diplomavergoeding van € 22,46 bruto per maand.

Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het volgen van de verplichte bijscholing en het aanleveren van een geldig diploma bij de afdeling HR (eenmaal per 2 jaar) om deze vergoeding te kunnen behouden. De vergoeding geldt ook voor werknemer die op vrijwillige basis in het bezit is van bovengenoemde diploma. De vergoedingen worden geïndexeerd op basis van de cao verhoging. Bovenstaande bedragen gelden per 1 januari 2021.

Sectie 9.10 Mobiliteitstoeslag

Een werknemer in ploegdienst die bevoegd en effectief geschoold is om in meerdere functies te werken, zal voor de andere functies die hij daadwerkelijk uitoefent van gelijk dan wel hoger niveau een mobiliteitstoeslag krijgen van bruto € 27,50 per functie per maand.

Sectie 9.11 Permanente overplaatsing naar een hoger gewaardeerde functie

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een hoger gewaardeerde functie, zal worden ingedeeld in de hogere salarisschaal.

B - Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal de helft van het verschil tussen de 0-lijn salarissen van de 2 betrokken functiegroepen, worden toegevoegd aan het oude maandsalaris van de werknemer. Zo nodig zal dit bedrag worden verhoogd totdat het gelijk staat aan het eerstkomende hogere maandsalaris in de hogere salarisschaal.

C - Wanneer promotie plaats vindt op of na 1 juli, mag de toewijzing van een functiejaar, bij wijze van uitzondering, worden uitgesteld tot 1 jaar na de eerstvolgende 1 januari.

D – In geval van herclassificatie naar een hoger gewaardeerde functie zal een werknemer worden ingedeeld in de hogere salarisschaal met behoud van zijn functiejaars.

Sectie 9.12 Permanente overplaatsing naar een lager gewaardeerde functie – initiatief van de werknemer

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie door eigen toedoen, vanwege incompetentie, of op eigen verzoek, zal in de lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de eerste maand volgend op zijn overplaatsing.

B - Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal het verschil tussen de 0-lijn salarissen van de 2 betrokken functiegroepen worden afgetrokken van het oude maandsalaris van de werknemer. Indien nodig zal dit bedrag worden verminderd totdat het gelijk staat aan het eerstkomende lagere maandsalaris in de lagere salarisschaal.

Sectie 9.13 Permanente overplaatsing naar een lager gewaardeerde functie -- initiatief van ADM Europoort B.V.

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie op initiatief van ADM Europoort B.V., zal worden ingedeeld in de lagere salarisschaal met ingang van de eerste maand volgend op zijn overplaatsing. Deze Sectie 9.13 is eveneens van toepassing in geval van herclassificatie naar een lager gewaardeerde functie.

B - Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal het nieuwe salaris zo min mogelijk onder het oorspronkelijke salaris liggen. Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

C - De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Verminderingen van een persoonlijke toeslag zullen plaatsvinden in de volgende omstandigheden:

1. Bij een salarisverhoging die voortvloeit uit het toekennen van een functiejaar, zal het bedrag van de verhoging worden afgetrokken van de toeslag.

2. Bij een algemene salarisverhoging, zal jaarlijks 1% van het 0-lijn salaris van de werknemer worden afgetrokken van de toeslag. Echter, zo'n vermindering mag niet groter zijn dan de algemene verhoging.
3. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, zal het bedrag van de verhoging worden afgetrokken van de toeslag. Echter, zo'n vermindering mag niet groter zijn dan 1% van het oude maandsalaris van de werknemer.

Noot: De persoonlijke toeslag van een werknemer zal worden bevroren vanaf het moment dat de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en er zullen geen verdere verminderingen plaatsvinden zoals in paragraaf C bepaald.

Sectie 9.14 Afwijking in betaling voor bepaalde werknemers

A - Gedeeltelijk invalide werknemers - In afwijking van de bepalingen in dit artikel, mag het maandsalaris van een werknemer die ten gevolge van invaliditeit niet langer in staat is zijn originele functie even goed te vervullen als een valide werknemer, naar redelijkheid door ADM Europoort B.V. worden aangepast, hierbij rekening houdend met uitkeringen vanwege de sociale verzekeringswetgeving. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal een werknemer volledige vakantierechten opbouwen. Als deze werknemer op vakantie gaat, dient hij echter ook volledige vakantiedagen in te leveren. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zal een werknemer volledige vakantierechten opbouwen. Als deze werknemer op vakantie gaat (na goedkeuring van de bedrijfsarts), dient hij echter ook volledige vakantiedagen in te leveren.

B - Werknemers in deeltijd - Van werknemers in deeltijd die minder dan de normale dagelijkse of wekelijkse uren werken, zal het maandelijks inkomen worden aangepast in verhouding tot het aantal uren per dag en per week dat de werknemers in volledige dienst in een vergelijkbare functie werken. Werknemers in deeltijd komen slechts in aanmerking voor dagelijks overwerk indien zij meer dan 8 uren per dag werken en voor wekelijks overwerk als zij meer dan 40 uren per week werken. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van werknemers in volledig dienstverband in een vergelijkbare functie. Echter, de uren welke zij meer werken dan de arbeidsovereenkomst met ADM Europoort B.V. aangeeft en niet in normaal overwerk resulteren, worden vergoed met 0,79% van het maandsalaris per meer gewerkt uur.

Sectie 9.15 Salarisvermindering voor niet gewerkte tijd

A - Het maandelijks inkomen zal worden verminderd met 4,29% voor elke volle dag of dienst in een kalendermaand waarop geen recht bestaat op loon, bijvoorbeeld in geval van onbetaald verlof, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, of willekeurig verzuim. Indien geen recht op loon bestaat gedurende een gedeelte van een dag, wordt deze bepaling naar rato toegepast. Het gehele maandelijks inkomen zal worden verminderd voor elke volledige kalendermaand gedurende welke de werknemer niet gewerkt heeft.

B – Schorsing zonder behoud van salaris is alleen toegestaan voor die gevallen waar ook tot ontslag op staande voet kan worden overgegaan en zal maximaal 2 x 24 uur bedragen.

Sectie 9.16 Betaaldag

Het salaris zal, als regel, voor de 22e van elke maand worden betaald.

Sectie 9.17

On-call dienst

Een on-call dienst houdt in dat een medewerker verplicht is buiten de normale werktijd (24 uur) telefonisch bereikbaar en beschikbaar te zijn om noodzakelijk blijkende werkzaamheden te verrichten met als doel om op afstand (bijv. vanuit huis en/of andere privé omgeving) een knelpunt in de bedrijfsvoering op te lossen of te verminderen. Bereikbaar zijn betekent in dit geval een beperking van de bewegingsvrijheid.

De mogelijkheid om via de telefoon bereikbaar te zijn en indien nodig de mogelijkheid om d.m.v. de computer aan te loggen op systemen dient gegarandeerd te zijn.

Voor on-call gelden de volgende voorwaarden:

- Voor een volledige weekdienst (van maandag 07.00 uur t/m maandag 07.00 uur) geldt een vaste basisvergoeding van € 205,- bruto per week. De basisvergoeding van een weekdienst is opgebouwd uit een vergoeding voor weekdays van € 25,- bruto per etmaal en zater-, zon- en feestdagen van € 40,- bruto per etmaal.
- Indien tijdens een on-call dienst gewerkt dient te worden, mogen na toestemming van de manager de daadwerkelijk gewerkte uren als overwerk geschreven worden volgens cao afspraken.
- Indien de on-call dienst verdeeld wordt tussen verschillende medewerkers (en waarbij bijvoorbeeld verschillende medewerkers een persoonlijke on-call mobiele telefoon van ADM beschikbaar hebben), geldt de vergoeding alleen voor de periode dat de betreffende medewerker daadwerkelijk de on-call dienst heeft (dus niet de periode dat de medewerker de mobiele telefoon in bezit heeft).
- De on-call vergoeding komt te vervallen op het moment dat de noodzaak voor de on-call dienst er niet meer is. De medewerker zal hierover schriftelijk op de hoogte gesteld worden

De hoogte van de bruto vergoedingen wordt jaarlijks verhoogd gelijk aan de jaarlijkse verhoging conform het cao ADM Europoort.

Uitgangspunten

Voor de on-call gelden de volgende uitgangspunten, op deze manier voldoen we ook aan de wet- en regelgeving over de arbeidstijden:

- De tijd waarin een medewerker kan worden opgeroepen, geldt niet als arbeidstijd. De arbeidstijd gaat in op het moment dat een medewerker daadwerkelijk een oproep krijgt.
- Als een oproep maar tot heel kortdurende werkzaamheden leidt, wordt de oproep geacht een half uur te bedragen. Meerdere korte oproepen binnen hetzelfde half uur bedragen tezamen in totaal een half uur en niet een half uur per keer. Oproepen die elkaar opvolgen met minder dan een half uur ertussen schakelen aaneen.
- Per 4 weken mag een medewerker maximaal op 14 dagen ingeroosterd zijn voor een on-call dienst;
- Per 24 uur mag een medewerker maximaal 12 uur werken, dit is inclusief de tijd die ingaat na een oproep.
- Per 4 weken mag een medewerker 2 keer 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook geen oproepen hebben die voortvloeien uit een on-call dienst.

Implementatie

De on-call dienst is bij een aantal functies onderdeel van het werk. Het overzicht van de hiervoor aangewezen functies is beschikbaar bij HR. Daar waar de on-call dienst onderdeel is van het werk, zal deze in goede afstemming met de leidinggevende plaats vinden. De on-call diensten zullen verdeeld worden onder de medewerkers in een rooster.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen alleen op basis van vrijwilligheid kunnen worden geconsigneerd. Werknemers van wie de gezondheidstoestand het niet toelaat om buiten werk beschikbaar te zijn, zullen worden vrijgesteld van on call diensten.

ARTIKEL 10 FEESTDAGEN

Sectie 10.01 Feestdagen

A - Feestdagen worden als volgt bepaald:

Nieuwjaarsdag – 1 januari	Pinksterzondag
Paaszondag	Pinkstermaandag
Paasmaandag	Eerste Kerstdag – 25 december
Hemelvaartsdag	Tweede Kerstdag – 26 december
Koningsdag - 27 april (behoudens uitzonderingen i.v.m. zondagen)	Lustrum Nationale Bevrijdingsdag – 5 mei (eenmaal in de 5 jaar)

B - Feestdagen zullen aanvangen om 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigen om 23.00 uur op de feestdag. In overleg met de OR, mag ADM Europoort B.V.. andere tijden vaststellen waarop een feestdag aanvangt en eindigt. Echter, een feestdag moet te allen tijde een periode van 24 aaneengesloten uren omvatten.

C - Op feestdagen zal gewoonlijk niet worden gewerkt, tenzij werk wordt gedaan volgens een volcontinu rooster.

Sectie 10.02 Betaling voor een niet gewerkte feestdag

Als een werknemer op een feestdag volgens zijn rooster niet hoeft te werken, zal het maandinkomen van de werknemer worden doorbetaald en de werknemer zal niet in aanmerking komen voor compensatietijd.

Sectie 10.03 Toeslag voor een gewerkte feestdag

Een werknemer die volgens zijn rooster werk verricht op een feestdag zal zijn normale maandelijkse inkomen blijven ontvangen en zal bovendien een feestdagtoeslag uitbetaald krijgen, gebaseerd op een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur dat hij op de feestdag werkt. De feestdagtoeslag zal worden betaald op één van de 2 volgende wijzen:

1. Uitkering van de volle feestdagtoeslag van 1,07% zonder compensatietijd of,
2. Uitkering van een feestdagtoeslag van 0,54% met 1 uur compensatietijd.

Noot: Deze feestdagtoeslag wordt vervangen door de overwerktoeslagen op feestdagen (zie Artikel 8 - Overwerk) in de gevallen waar een werknemer overwerk verricht.

ARTIKEL 11 VERLOF

Sectie 11.01 Toegestaan verlof

In afwijking van en met uitsluiting van de bepalingen van Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, zal ADM Europoort B.V. als afwezigheid van de arbeidsplaats vereist is, de volgende verlofdagen toestaan. Het maandelijkse inkomen van de werknemer zal gedurende de hieronder bepaalde termijnen worden doorbetaald, mits de werknemer zo mogelijk, tenminste 1 dag van tevoren ADM Europoort B.V., met opgave van redenen van het verzuim, in kennis stelt.

1. Werknemer medisch (korte periode) - Voor een korte, door ADM Europoort B.V. vast te stellen periode voor noodzakelijke medische behandeling die niet buiten de werkuren kan plaats vinden.
2. Bevalling - De werknemer krijgt één keer de arbeidsduur per week betaald verlof bij de bevalling van de partner.
3. Aanvullend partnerverlof – Ter aanvulling op het geboorteverlof is het mogelijk een periode van maximaal vijf keer de contractuele wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Tijdens het verlof krijgen werknemers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het UWV maximumdagloon). ADM Europoort B.V. vraagt de uitkering aan bij het UWV en betaalt de werknemer uit.
4. Aantekening huwelijk en/of geregistreerd partnerschap (Tot een halve dag) - De werkelijk noodzakelijke tijd met een maximum van een halve dag, voor aantekening van het huwelijk van de werknemer als dit niet buiten de werkuren kan plaats vinden.
5. Huwelijk werknemer en/of geregistreerd partnerschap (2 dagen).
6. Huwelijk kinderen en familieleden (1 dag) - Huwelijk van een van de eigen kinderen of pleegkinderen van de werknemer, van broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen.
7. Verjaardag huwelijk (1 Dag) - De 25ste en 40ste huwelijksdag van de werknemer en de 25^{ste}, 40^{ste}, 50^{ste}, 60^{ste} en 70^{ste} huwelijksdag van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer.
8. Overlijden (1 dag) De dag van het overlijden van schoonouders, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen, halfbroers of halfzusters van werknemer.
9. Uitvaart (1 dag) voor het bijwonen van de uitvaart van schoonouders, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen, halfbroers of halfzusters van werknemer.
10. Overlijden directe familie (sterfdag tot en met dag begrafenis) bij het overlijden van de echtgenote, eigen (pleeg)kinderen, broers, zusters en ouders van werknemer.
11. Verhuizing (1 dag) - Als de werknemer verhuist, indien hij een eigen huishouding heeft of gaat inrichten.
12. Wettelijke verplichtingen (korte periode) - Verlof voor een korte, door ADM Europoort B.V. te bepalen periode, zal worden verleend als de werknemer moet voldoen aan een plicht die hem door de wet of de regering wordt opgelegd. Vooropgesteld wordt dat de kwestie buiten verantwoordelijkheid van de werknemer valt en de verplichting niet kan worden nagekomen in de vrije tijd van de werknemer. Alle vergoedingen die betaald worden door derden zullen op het salaris van de werknemer in mindering worden gebracht.

Noot 1: Als de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, zijn de bepalingen van Sectie 13.01 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval van toepassing.

Noot 2: Het woord "echtgenote" dat in deze sectie wordt gebruikt, sluit ook degene in met wie de werknemer een samenlevingscontract heeft, of met wie werknemer voor langere tijd samenwoont.

Sectie 11.02

Koopdagen

Als de bedrijfswerkzaamheden dit toelaten en de werknemer geen vakantiedagen meer tot zijn beschikking heeft, mag een werknemer 5 dagen per kalenderjaar opnemen gedurende welke hij geen inkomen zal verwerven (onbetaald verlof) afhankelijk van het volgende:

1. Elk verzoek voor het opnemen van koopdagen moet niet later dan 1 week voor de gewenste data worden ingediend.
2. Koopdagen mogen alleen worden opgenomen in volle dagen of wachten.
3. Werknemers, werkzaam in ploegdienst kunnen 1 koopdag op zaterdag opnemen en 1 koopdag op zondag. Op zondag kan dit alleen voor zover geen vervanging buiten de eigen ploeg hoeft te worden aangetrokken.
4. Per koopdag zal het maandelijkse inkomen verminderd worden met 5,54% en zal restitutie plaatsvinden van reiskostenvergoeding.

Noot: Aanspraken op vakantietoeslag alsmede pensioenaanspraken zullen door het opnemen van koopdagen niet worden beïnvloed.

Sectie 11.03 Zorgverlof

Werknemers krijgen op grond van de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op kortdurend zorgverlof. Het verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste twee keer de arbeidsduur per week, met een maximum van 10 dagen per jaar. Werknemers kunnen zorgverlof aanvragen als zij de zorg op zich moeten nemen voor een in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg opgenomen persoon en de leidinggevende hiervoor toestemming heeft verleend. Tijdens het verlof betaalt ADM Europoort B.V. 75% van het normale loon.

ARTIKEL 12 VAKANTIE

Sectie 12.01 Vakantiejaar

A - Het vakantiejaar zal samenvallen met het kalenderjaar. Werknemers in volledige dienst die een vol jaar in dienst zijn geweest, verwerven in het jaar waarin een bepaalde leeftijd wordt bereikt, het recht op betaalde vakantie volgens de volgende schaal:

<u>Leeftijd werknemer</u>	<u>Vakantiedagen per kalenderjaar</u>
18 t/m 34	25
35 t/m 39	26
40 t/m 44	27
45 t/m 49	28
50 t/m 54	29
55 t/m 59	30
60 of ouder	31

B - Werknemers die geen volle dagen werken op basis van hun arbeidsovereenkomst zullen ook het aantal vakantiedagen ontvangen dat in paragraaf A is gespecificeerd. Dagen worden gedefinieerd als gewerkte dagen van de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst.

C - Werknemers die minder werken dan het normale aantal dagen per week op basis van hun arbeidsovereenkomst zullen hun vakantie verminderd zien met 1/5de voor elke dag minder dan 5 die zij tijdens een week werken. Vakantie korter dan een dag zal tot een dag worden afgerond.

Sectie 12.02 Vakantie berekend voor minder dan een vol kalenderjaar

A - Een werknemer die slechts voor een deel van een kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een naar rato berekende vakantie.

B - Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een werknemer die in dienst treedt of de dienst verlaat op of voor de 15e van de maand geacht in dienst te zijn gekomen of de dienst te hebben verlaten op de 1e van die maand. Een werknemer die in dienst komt of de dienst verlaat na de 15e van de maand zal worden geacht in dienst te zijn gekomen of de dienst te hebben verlaten op de 1e van de volgende maand.

Sectie 12.03 Vakantie verworven in dienst van de vorige werkgever

Bij de aanvang van een dienstverband moet een werknemer ADM Europoort B.V. op de hoogte stellen van de vakantierechten die hij had verworven in dienst van zijn vorige werkgever(s) maar waarvan hij nog geen gebruik heeft gemaakt, zodat ADM Europoort B.V. het aantal onbetaalde vakantiedagen kent waarop de werknemer recht heeft.

Sectie 12.04 Indeling van een aaneensluitende vakantie

A - In het algemeen zullen 3 weken vakantie als een aaneengesloten periode worden opgenomen, tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten.
De minimumperiode van aaneengesloten vakantie zal 2 weken zijn.

B - De tijd voor aaneengesloten vakantie zal door ADM Europoort B.V. worden vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten. Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk 2 weken voor de gewenste data te worden ingediend.

C - Als ADM Europoort B.V. de fabriek of een deel daarvan sluit om alle of sommige werknemers aaneengesloten vakantie te kunnen geven tijdens de sluiting, moeten de betrokken werknemers hun vakantie opnemen tijdens de periode die ADM Europoort B.V. met instemming van de OR heeft bepaald. De periode moet worden vastgesteld voor het einde van het jaar dat aan het vakantiejaar voorafgaat.

Sectie 12.05 Indeling van vakantiedagen

A - ADM Europoort B.V. kan 1 vakantiedag aanwijzen als een verplichte vakantiedag. De datum van de verplichte vakantiedag zal worden vastgesteld met instemming van de OR.

B - De werknemer kan zijn resterende vakantiedagen opnemen op een tijdstip dat hij wenst, tenzij naar de mening van ADM Europoort B.V., de bedrijfsbelangen dit verhinderen. Een verzoek om vakantiedagen op te nemen moet niet later dan 2 dagen voor de gewenste datum worden ingediend, zaterdagen of zondagen niet meegerekend.

C - Een werknemer in volledige continudienst mag (delen van) vakantiedagen opnemen op zaterdagen en zondagen, voor zover geen vervanging voor hem moet worden aangetrokken van buiten zijn eigen ploeg.

D - De werknemer in volledige continudienst kan 6 vakantiedagen op weekend dagen opnemen, inclusief zijn periode van aaneengesloten vakantie. De vakantiedagen opgenomen in overeenstemming met paragraaf C van dit artikel zijn hierbij niet inbegrepen.

E - In het geval dat de bezetting in een ploeg dit mogelijk maakt, kunnen de werknemers die boventallig zijn aan de minimale bezetting in de ploeg op een feestdag vrijaf nemen, (in overeenstemming met de Ploegendienstregels in het Personeelshandboek). Van deze werknemer wordt geen vakantie ingehouden en hij verwerft geen feestdagtoeslag zoals gesteld in Sectie 10.03: Toeslag voor een gewerkte feestdag.

Sectie 12.06Verlies van niet opgenomen vakantie

A - Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet opneemt voor 1 juli onmiddellijk volgend op het kalenderjaar waarin die werd verdiend, is ADM Europoort B.V. gerechtigd de data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantiedagen moet opnemen.

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

Sectie 12.07Geen vakantie verwerven tijdens inactiviteit

Een werknemer zal geen vakantierecht verwerven voor perioden waarin hij zijn taak niet vervult en niet wordt betaald, behalve wanneer de werknemer zijn taak niet kan vervullen om een van de volgende redenen.

1. Ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door vooropgezette bedoeling van de werknemer.
2. Vervulling van een wettelijke verplichting of verbintenis die te maken heeft met de verdediging van het land of de openbare orde, anders dan de verplichting op te komen voor eerste oefening.
3. Opnemen van vakantie, verdiend maar niet opgenomen in vorige werkkring.
4. Deelneming, met instemming van ADM Europoort B.V., aan een bijeenkomst van de vakbond van de werknemer.
5. Onvrijwillige werkloosheid als het dienstverband wordt voortgezet.
6. Afwezigheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling.

Noot 1: In de bovengenoemde gevallen zal vakantierecht worden verworven voor de wettelijke vastgestelde periode waarin geen werk wordt verricht, waarbij de duur van de onderbrekingen om de respectievelijke redenen, bij elkaar worden opgeteld.

Noot 2: Vakantie verworven in de gevallen hierboven beschreven, zullen vervallen als een werknemer zijn dienstverband beëindigt voordat hij naar zijn werk terugkeert.

Sectie 12.08Afwezigheid van werk samenvallend met vakantiedagen

Dagen waarin een werknemer geen werk heeft gedaan om een van de 6 redenen gespecificeerd in Sectie 12.07 - Geen vakantierecht verwerven tijdens inactiviteit of in Sectie 11.01 - Toegestaan verlof, zullen niet worden gerekend als vakantiedagen, tenzij in deze sectie of in sectie 12.09 anders is bepaald of de werknemer er mee instemt dat de dagen als vakantiedagen gelden.

Sectie 12.09Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De werknemer bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid het volledige (pro rato voor parttimers) vakantierecht op. Een arbeidsongeschikte werknemer, die met vakantie gaat, wordt geacht er mee in te stemmen dat de dagen waarop hij vakantie geniet, als volledige vakantiedagen (pro rato voor parttimers) worden aangemerkt. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. Voorgaande geldt niet bovenwettelijke dagen. Deze worden wel als opgenomen beschouwd.

Sectie 12.10Vakantie bij ontslag

A - Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van ADM Europoort B.V. verlaat, zullen de teveel genoten vakantiedagen met hem worden verrekend.

B - Als een werknemer bij beëindiging van het dienstverband niet alle vakantiedagen waartoe hij gerechtigd is, heeft opgenomen, zal hij daarvoor worden betaald bij het verlaten van ADM Europoort B.V. Hem zal tevens een verklaring worden gegeven die het aantal vakantiedagen vermeldt waarvoor hij werd uitbetaald. Beëindiging van dienstverband is het enige geval waarin vakantie mag worden betaald bij wijze van compensatie. ADM Europoort B.V. zal de opzegtermijn van de werknemer niet bestemmen als vakantie.

Sectie 12.11

Extra vrije tijd voor oudere werknemers

Een werknemer die de leeftijd van 58 jaar of ouder heeft bereikt mag op zijn verzoek extra uren vrij af nemen per kalenderkwartaal, volgens de volgende tabel:

1. Het aantal vrije uren beschikbaar voor een werknemer die een normale werkweek werkt, conform sectie 7.01A, is als volgt (de vermelde leeftijden worden in aanmerking genomen vanaf de eerste dag van het kalenderkwartaal):

1. <u>Leeftijd</u>	<u>Uren per kalenderkwartaal</u>
2. 58	16
3. 59	24
4. 60	32
5. 61	48
6. 62	64
7. 63 t/m 64	72
8. 65 of ouder	80

2. Een werknemer die gemiddeld minder werkt dan een normale werkweek (conform sectie 7.01A), zal pro rato recht hebben op een aantal uren, zoals vastgelegd in de vorige paragraaf.
3. De werknemer zal 85% van 4,29% van zijn maandelijkse inkomen ontvangen voor elke dag waarop hij gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd.
4. De tijden waarop de werknemer de vrije tijd opneemt, worden vastgesteld in overleg met ADM Europoort B.V. voor het begin van een kalenderkwartaal. In het algemeen zal de tijd worden opgenomen in volledige dagen.
5. Als voor het begin van een kalenderkwartaal is vastgesteld dat het dienstverband zal aflopen tijdens het betreffende kalenderkwartaal, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in verhouding tot het deel van het kalenderkwartaal waarin het dienstverband nog bestaat.
6. Als de betrokken werknemer de extra vrije uren niet opneemt, hetzij omdat hij arbeidsongeschikt is, hetzij vrijwillig van opname afziet, zal zijn recht vervallen. Indien werknemer niet de mogelijkheid heeft gekregen van ADM Europoort B.V. om de uren in een kalenderkwartaal op te nemen, worden de 58+-uren van het opvolgende kwartaal vermeerderd met deze niet opgenomen uren. Deze niet opgenomen 58+-uren kunnen slechts één kwartaal meegenomen worden. In geen geval zal het recht worden vervangen door betaling in geld.
7. Indien een werknemer een of meer vrije dagen of dienstperioden opneemt in overeenstemming met de bepalingen van deze Sectie 12.11, zal dat niet van invloed zijn op de basis van beloning voor (1) pensioen doeleinden, (2) het niveau van de uitkeringen op grond van de wetgeving op het gebied van sociale zekerheid, (3) de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen waarnaar wordt verwezen in Sectie 13.01 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval of (4) de vakantietoeslag.

Sectie 12.12 Verlof ter voorbereiding op pensionering

Een werknemer van 60 jaar of ouder zal eenmalig de gelegenheid worden gegeven een maximum van 5 dagen additioneel betaald verlof op te nemen om een cursus te volgen ter voorbereiding op pensioen.

Sectie 12.13 Vakantietoeslag

A - Een werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is en in dienst blijft voor het hele kalenderjaar zal recht hebben op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.

B - De vakantietoeslag zal bij een volledig arbeidscontract gedurende het gehele kalenderjaar tenminste € 2125 bedragen voor vakvolwassen werknemers.

C – Leerling werknemers die betaald worden volgens de ervaringsschalen hebben recht op een vakantietoeslag die tenminste 80% respectievelijk 90% van de minimum toeslag voor een vakvolwassen werknemer bedraagt.

D - Als een werknemer in dienst treedt na 1 januari van een jaar of ADM Europoort B.V. verlaat voor 31 december van een jaar kan hij slechts aanspraak maken op een deel van de vakantietoeslag in verhouding tot de gewerkte periode in dat jaar conform de berekeningsmethode van sectie 12.02 B.

E - Als een werknemer de dienst van ADM Europoort B.V. in de loop van een kalenderjaar verlaat, zal de teveel aan ontvangen vakantietoeslag met hem worden verrekend.

F - Als een werknemer uitkeringen ontvangt krachtens één der sociale verzekeringswetten, zal het bedrag dat hem toekomt vanwege de vakantietoeslag volgens zulke wetgeving worden afgetrokken van de vakantietoeslag die ADM Europoort B.V. verschuldigd is.

Sectie 12.14 Tijdsparregeling

A – De werknemer heeft per kalenderjaar het recht om de vakantiedagen boven het wettelijk minimum van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen. Daarnaast heeft de dagdienst werknemer het recht om per kalenderjaar de hem toekomende ATV dagen te sparen, mits hij niet gekozen heeft voor uitbetaling van deze dagen conform Sectie 7.10 - Arbeidstijdverkorting van deze cao. De ploegenwerker heeft daarnaast het recht om per kalenderjaar maximaal 5 compensatiedagen (40 overuren) te sparen.

B – Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen, ATV dagen en overuren kan nooit meer bedragen dan 50 maal de wekelijkse arbeidsduur. Een maximaal opgebouwd saldo kan niet langer dan 5 jaren onaangesproken blijven.

C – Voor 1 februari en voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar dient de werknemer die vakantiedagen, ATV of compensatie uren wil sparen, dit mede te delen aan ADM Europoort B.V. onder vermelding van het aantal te sparen dagen of uren.

D – Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 880 uren (110 werkdagen). Dit is inclusief de vakantieaanspraken over het desbetreffende kalenderjaar.

Wanneer werkgever en werknemer in goed overleg afspreken dat het verlof direct voorafgaand aan pensioen wordt opgenomen, kan er meer verlof opgenomen worden dan het maximum van 880 uur maar nooit meer dan het maximum saldo uit sectie 12.14 B.

E – Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer tenminste 1 jaar voor de gewenste datum van opname aan B.V. te melden. ADM Europoort B.V. kan, op verzoek van de werknemer, van deze aanmeldingstermijn afwijken. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen geschiedt in

overleg tussen ADM Europoort B.V. en werknemer.

F – Op de wettelijke verjaringstermijnen, zoals deze gelden voor vakantie, ATV dagen en overuren zal door ADM Europoort B.V. geen beroep worden gedaan jegens werknemers die aan de regeling deelnemen.

G – ADM Europoort B.V. draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om de werknemer te doen terugkeren in zijn oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met werknemer zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden. De werknemer heeft recht op het inkomen wat hij verdiend zou hebben indien hij niet met verlof zou zijn gegaan.

ARTIKEL 13 SOCIALE VOORZIENINGEN

Sectie 13.01 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

A - Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is zijn overeengekomen werk te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet (ZW), de Wet verbetering Poortwachter (WvP) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), behalve wanneer in deze Sectie 13.01 uitdrukkelijk het tegendeel wordt verklaard.

B – Loondoorbetaling bij ziekte (eerste 2 jaar):

1. In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zullen de uitkering(en) krachtens één der sociale verzekeringswetten worden aangevuld tot:
100% van het inkomen tijdens het eerste ziektejaar;
70% van het inkomen tijdens het tweede ziektejaar, waarbij de werknemer een aanvulling ontvangt van 30% van het inkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Indien hieraan niet wordt voldaan kan tot korting van de loondoorbetaling worden overgegaan conform de wet.
2. De in deze paragraaf B bedoelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen, zullen worden beëindigd als de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
3. De bepalingen van deze paragraaf B zullen alleen van toepassing zijn onverminderd de bepalingen van Sectie 4.01, paragraaf E - Arbeid voor derden, als:
 - a) De ziekte of het ongeval niet met opzet of door ernstige nalatigheid van de zijde van de betrokken werknemer werd veroorzaakt;
 - b) De ziekte of het ongeval niet het gevolg is van een lichaamsgebrek waarover de betrokken werknemer met opzet misleidende informatie aan ADM Europoort B.V. heeft verstrekt bij indiensttreding;
 - c) De werknemer voldoet aan alle bepalingen van BW 7:629 en de Wet verbetering Poortwachter en alle bedrijfsvoorschriften ten aanzien van melding en controle.
4. De bepalingen van paragraaf B hierboven zijn niet van toepassing indien en voor zover de werknemer aanspraak kan maken op schadevergoeding voor verlies van salaris van een of meer derde partijen vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. Indien en in zoverre de werknemer aan ADM Europoort B.V. zijn afspraken op schadevergoeding overdraagt, voor het bedrag van de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen als geregeld in paragraaf B, zal ADM Europoort B.V. aan de werknemer voorschotten betalen voor het bedrag van de aanvullende uitkeringen die de werknemer zou hebben ontvangen in overeenstemming met de bepalingen van deze Sectie 13.01.

De voorschotten die op deze wijze door de werknemer worden ontvangen zullen worden vereffend met de bedragen die van de derde partij(en) als schadevergoeding worden verkregen.

C - Uitgangspunten re-integratie

1. ADM Europoort B.V. voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van de werknemer als van ADM Europoort B.V. ADM Europoort B.V. en werknemers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel ADM Europoort B.V. als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.
2. ADM Europoort B.V. doet de uiterste inspanning de arbeidsongeschikte werknemer de eigen functie te laten behouden. Zo mogelijk door aanpassingen aan de functie, de werkplek of anderszins.
3. Indien het toch niet mogelijk is de werknemer de eigen functie te laten behouden, zal ADM Europoort B.V. een uiterste poging doen de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen ADM Europoort B.V. Indien nodig biedt ADM Europoort B.V. de werknemer her- bij-, of omscholing aan tot maximaal 6 maanden.
4. Bij de re-integratie zal de werknemer zoveel mogelijk worden ingezet conform de restverdiencapaciteit van de werknemer. Indien dit (tijdelijk) niet volledig mogelijk is, zal de werknemer toch worden betaald alsof de restverdiencapaciteit volledig wordt benut. Re-integratie kan plaatsvinden door het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel door het (gedeeltelijk) verrichten van een andere passende functie binnen de onderneming.
5. Indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, zal de restverdiencapaciteit in beginsel worden vastgesteld door de bedrijfsarts.
6. Indien het ondanks alle inspanningen niet mogelijk is de werknemer in de eigen of een andere functie te herplaatsen (de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen ADM Europoort B.V. niet of onvoldoende mogelijk blijkt) zal ADM Europoort B.V. de werknemer trachten extern te herplaatsen. Hiervoor wordt outplacement aangeboden met een maximaal budget van € 10.000.

D – Afbouwregeling bij re-integratie – Bij re-integratie binnen ADM Europoort B.V., wordt het verschil tussen het oude en nieuwe salaris (inclusief een eventuele WIA-/WGA-uitkering) in vijf jaar evenredig afgebouwd.

E – Ontslaguitkering - Werknemers waarvoor binnen ADM Europoort B.V. geen bij hun restverdiencapaciteit passende re-integratiemogelijkheid is, ontvangen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergoeding.

1. Werknemers die 35% of minder arbeidsongeschikt zijn, ontvangen een ontslagvergoeding. De transitievergoeding zal worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de “oude kantonrechterformule 2008” met ontbindingsfactor (C) is 1.
2. Werknemers tussen 35% en 100% arbeidsongeschikt, ontvangen een ontslagvergoeding. Een percentage van de transitievergoeding zal worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de “oude kantonrechttersformule 2008” met ontbindingsfactor (C) is 1. Dit percentage is gelijk aan het percentage van de mate van arbeidsgeschiktheid. Voorbeeld: een werknemer die 40% arbeidsongeschikt is, is dus 60% arbeidsgeschikt. De werknemer ontvangt bij ontslag 60% van de transitievergoeding aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de oude kantonrechttersformule bruto inclusief alle toeslagen.
3. Indien sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en instroom in IVA plaatsvindt, ontvangt werknemer na ontslag een ontslagvergoeding van 3 maandsalarissen bruto inclusief alle toeslagen.

F – Deskundigenoordeel Bij geschillen over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de meest ruime zin van het woord (zoals bijvoorbeeld al of niet ziek zijn, de mate van inzetbaarheid van de werknemer en de mogelijkheden tot herplaatsing in de eigen dan wel andere functie) kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Werknemer dient het deskundigenoordeel onmiddellijk (uiterlijk binnen 3 werkdagen na het ontstaan van het geschil) aan te vragen. De kosten hiervan zijn voor rekening van ADM Europoort B.V..

G – ADM Europoort B.V. heeft een “gezondheidsbeleid” vastgesteld met instemming van de OR. Iedere werknemer heeft een exemplaar van deze regels ontvangen en is verplicht zich te houden aan deze voorschriften.

H – ADM Europoort B.V. heeft een collectieve WIA-verzekering (WGA) afgesloten met als uitgangspunten:

- a) Uitkering gebaseerd op 70% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering en bij een benutting van de meer dan 50% van de resterende verdien capaciteit 75% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering;
- b) Jaarlijkse indexatie van de ingegane uitkeringen met 1,5%;
- c) De verzekering loopt door tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De premie van deze verzekering komt voor rekening van ADM Europoort B.V.

Sectie 13.02

Uitkering bij overlijden

A - Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 3 daaropvolgende kalendermaanden.

B - Op dit bedrag wordt door ADM Europoort B.V. in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge een uitkering krachtens één der sociale verzekeringswetten.

C - Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

1. De langstlevende der echtgenoten of geregistreerd partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden.
2. De langstlevende der levenspartners, indien het samenlevingscontract meer dan 1 jaar voor de dag van overlijden was bekrachtigd en bij ADM Europoort B.V. was aangemeld. Indien de onder 1 genoemde echtgenoot of echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, of de onder 2 genoemde levenspartner geen geldig samenlevingscontract heeft;
3. De minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Bij het ontbreken van de onder 1, 2 en 3 bedoelde personen.
4. Degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij of zij in gezinsverband leefde.

Noot 1: Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in deze Sectie 13.02 verstaan: het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en vakantietoeslag.

Noot 2: Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens één der sociale verzekeringswetten.

Sectie 13.03

Pensioenregeling

A - Voor alle werknemers is deelname aan de pensioenregeling verplicht op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

B - Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door ADM Europoort B.V. pas goedgekeurd worden nadat hij ter zake van de vakbonden instemming heeft verkregen.

C - In de pensioenregeling is partnerpensioen inbegrepen.

D - ADM Europoort B.V. zal zich positief opstellen bij vragen op het terrein van waardeoverdracht aan pensioenen.

E - In Bijlage V zijn de voorwaarden van de pensioenregeling opgenomen.

Sectie 13.04

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

ADM Europoort B.V. en vakbonden hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. De RVU vrijstelling waarbij werkgever een werknemer die maximaal 3 jaar voor zijn AOW het dienstverband beëindigt een uitkering mag verstrekken van maximaal € 27.276 bruto per jaar (bedrag 2025) is ook na 2025 mogelijk, met dien verstande dat de doelgroep vanaf 2026 beperkt is tot medewerkers die een door cao partijen onderbouwd en gevalideerd “zwaar beroep” werkzaam zijn. Op basis hiervan is de regeling aangepast en naast de bestaande doelgroep (werknemers geboren voor 1 oktober 1961) een nieuwe doelgroep toegevoegd (werknemers geboren na 30 september 1961) die indien ze voldoen aan de voorwaarden kunnen deelnemen. In bijlage VI is de voorgenoemde RVU regeling opgenomen.

Sectie 13.05

Pensioenversterkers regeling

ADM Europoort B.V. heeft een Pensioenversterkers regeling. De pensioenversterker is van toepassing voor de werknemers die tot en met 2011 deelnamen aan de pensioenversterkers regeling. (Nieuwe) werknemers die niet deelnamen aan de pensioenversterkers regeling in 2011 kunnen zich niet meer aanmelden.

Sectie 13.07

Zorgverzekering

ADM Europoort B.V. heeft een collectieve verzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als de aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen. Deelname biedt de werknemer de volgende voordelen:

1. Jaarpremiëkorting – Bij deelname aan de collectieve verzekering, zal betaling van de premie via ADM Europoort B.V. plaatsvinden (op jaarbasis vooruitbetaald en maandelijks ingehouden via salaris).
2. Werkgeversbijdrage aanvullende verzekering – Wanneer werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten € 250 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan de collectieve verzekering van ADM Europoort B.V. voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

ARTIKEL 14 ALGEMENE VOORZIENINGEN**Sectie 14.01** Studie faciliteiten

A - Het beleid voor het verlenen van faciliteiten aan werknemers in verband met opleiding of scholing die voor een werknemer noodzakelijk wordt geacht om zijn arbeidstaak naar behoren te kunnen vervullen, zal worden vastgesteld in overleg met de OR.

B - Werknemers die een studie volgen die verband houdt met hun dienstverband met ADM Europoort B.V. zullen een studietoelage van ADM Europoort B.V. ontvangen. De voorwaarden waaronder deze toelage wordt gegeven zijn beschreven in Bijlage IV - Regeling studietoelage en studiefaciliteiten.

Sectie 14.02 Tussentijdse wijzigingen

In het geval van uitzonderlijke of radicale wijzigingen in de algemene sociale en economische situatie in Nederland, hebben ADM Europoort B.V. en elk van de vakbonden het recht tussentijdse salarisherziening aan de orde te stellen, tijdens de looptijd van de cao.

Sectie 14.03 Individueel scholings- en ontwikkelingsbudget

A - Iedere werknemer krijgt vanaf 1 januari 2016 een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget van structureel 0,5% van het jaarsalaris. Dit budget is cumulatief en is exclusief btw.

B - Het individuele scholings- en ontwikkelingsbudget is ter beschikking van de werknemer voor arbeidsmarkt gerelateerde scholing en ontwikkeling. De werknemer beslist zelf over de inzet van dit scholingsbudget. Echter dient de opleiding te worden gevolgd bij een erkend/professioneel instituut. HR verzorgt de toetsing van de voorgestelde scholing. Bij een verschil van inzicht over de voorgestelde scholing, zullen cao-partijen overleggen en besluiten. Onder scholing en ontwikkeling wordt ook loopbaanadvies of een loopbaanscan verstaan.

C - Het budget kan alleen worden gebruikt voor werknemers die in dienst zijn van ADM Europoort B.V. Het budget komt te vervallen op het moment dat de werknemer uit dienst treedt of met pensioen gaat. Het budget vloeit terug aan ADM Europoort B.V. om gebruikt te worden voor functiegerichte scholing. Een bachelor-, masteropleiding en MBA is uitgesloten van dit budget. Voor deze opleidingen geldt de Tuition policy van ADM.

ARTIKEL 15 Duur van de overeenkomst**Sectie 15.01** Duur van de cao

Deze cao zal van kracht worden op 1 januari 2025 en zal in de zin der wet aflopen op 31 december 2026, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend

ADM EUROPOORT B.V.
TE EUROPOORT

FNV
TE UTRECHT

CNV
TE UTRECHT

Bijlage I: Functiegroepen

De functiegroepen en functie-indelingen als genoemd in artikel 6, Sectie 6.01 van de cao voor ADM Europoort B.V. zijn als volgt:

FUNCTIEGROEP A

-

FUNCTIEGROEP B

Amanuensis

FUNCTIEGROEP C

Magazijnmedewerker

FUNCTIEGROEP D

Autobelader

Smeerder

Verpakkingsoperator SPC

FUNCTIEGROEP E

Customer Service Representative

Assistent Warehouse medewerker SPC

Productiemedewerker raffinaderij 2

FUNCTIEGROEP F

Administratief medewerker

Chemisch laborant

Microbiologisch laborant

Milling Operator

Onderhoudsmonteur 2

Productiemedewerker raffinaderij 1

Productiemedewerker SPC

Medewerker secretariaat

Warehousemedewerker SPC

FUNCTIEGROEP G

Allround laborant

Extractie operator

HR assistant

Logistics & Execution Coördinator

Magazijnbeheerder

Onderhoudsmonteur 1

Raffinaderij operator

SPC operator

FUNCTIEGROEP H

Controlekamer operator

E&I Technician

Logistics & Execution Specialist

Opleidingscoördinator

Ploegenmonteur

Ploegenmonteur E&I

Technisch Tekenaar CAD

Inspection Technician

Allround Operator C&E

FUNCTIEGROEP I

1^e Analist

Configuratiebeheerder

Salarisadministrateur

Werkvoorbereider WTB

Werkvoorbereider E&I

FUNCTIEGROEP J

Technisch coördinator

Technisch coördinator E&I

Wachtchef

Bijlage II: Salarisschalen

De salarisschalen als genoemd in artikel 6, Sectie 6.01 van de cao voor ADM Europoort B.V. , zijn als volgt:

1. De salarisschalen uitgedrukt in euro's per maand luiden met ingang van 1 januari 2025 inclusief 9% cao verhoging, als volgt:

<u>Functiegroep</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>	<u>I</u>	<u>J</u>
Ervaringsschaal (80%) E1	2563	2681	2747	2823	2941	3087	3236	3391	3547	3723
Ervaringsschaal (90%) E2	2882	3014	3090	3178	3310	3474	3638	3813	3995	4186
0-lijn	3205	3351	3434	3531	3677	3855	4040	4236	4436	4650
1 functiejaar	3270	3406	3496	3607	3758	3957	4150	4347	4571	4793
2 functiejaren	3345	3466	3561	3683	3844	4052	4258	4461	4699	4933
3 functiejaren	3417	3528	3632	3759	3935	4151	4361	4574	4830	5078
4 functiejaren	3485	3592	3705	3839	4025	4249	4465	4686	4961	5219
5 functiejaren		3655	3778	3920	4109	4345	4573	4800	5094	5361
6 functiejaren			3854	4004	4202	4443	4679	4910	5222	5505
7 functiejaren				4071	4295	4575	4786	5022	5355	5643
8 functiejaren							4903	5134	5484	5787
9 functiejaren								5249	5615	5933
10 functiejaren										6016
Maximum	3485	3655	3854	4071	4295	4575	4903	5249	5615	6016

De salarisschalen uitgedrukt in euro's per maand luiden met ingang van 1 januari 2026 inclusief 4% cao verhoging, als volgt:

<u>Functiegroep</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>	<u>I</u>	<u>J</u>
Ervaringsschaal (80%) E1	2666	2788	2857	2936	3059	3210	3365	3527	3689	3872
Ervaringsschaal (90%) E2	2997	3135	3214	3305	3442	3613	3784	3966	4155	4353
0-lijn	3333	3485	3571	3672	3824	4009	4202	4405	4613	4836
1 functiejaar	3401	3542	3636	3751	3908	4115	4316	4521	4754	4974
2 functiejaren	3479	3605	3703	3830	3998	4214	4428	4639	4887	5130
3 functiejaren	3554	3669	3777	3909	4092	4317	4535	4757	5023	5281
4 functiejaren	3624	3736	3853	3993	4186	4419	4644	4873	5159	5428
5 functiejaren		3801	3929	4077	4273	4519	4756	4992	5298	5575
6 functiejaren			4008	4164	4370	4621	4866	5106	5431	5725
7 functiejaren				4234	4467	4758	4977	5223	5569	5869
8 functiejaren							5099	5339	5703	6018
9 functiejaren								5459	5840	6170
10 functiejaren										6257
Maximum	3624	3801	4008	4234	4467	4758	5099	5459	5840	6257

-
2. 0-Lijn - De 0-lijn salarisschalen zijn de gebruikelijke aanvangssalarissen voor nieuwe vak volwassen werknemers op het tijdstip van in dienst treden.
 3. Ervaringsschalen - Ervaringsschalen zijn gebaseerd op een percentage van de 0-lijn salarissen van de tabel. Alle werknemers ontvangen minimaal het wettelijk minimumloon als maandsalaris.
 4. Afronding maandelijkse salarisschalen - Alle maand salarissen vervat in deze Bijlage II zijn naar boven afgerond tot de eerste euro vanaf 0,50 en naar beneden naar de eerste Euro vanaf 0,49. Afronding wordt niet toegepast in enige andere berekening.
 5. Eenmalige uitkering – Jaarlijks zal in november een eindejaarsuitkering worden betaald van 2% van 12 x het maandsalaris van de maand november. Bij uitkering zal een minimum worden gehanteerd van € 345.

Bijlage III: Arbeids-en rusttijden

In het onderstaande zijn de belangrijkste bepalingen uit de Arbeidstijdenwet als genoemd in artikel 7, Sectie 7.11 van de cao voor ADM Europoort B.V. opgenomen. Het geeft de maximale kaders aan, waarbinnen afspraken over arbeids- en rusttijden kunnen worden gemaakt tussen de ADM Europoort B.V. en de OR. Daarnaast hebben partijen in Sectie 7.11 van deze cao afspraken gemaakt, waardoor de maximale kaders zijn ingeperkt.

Arbeids- en rusttijden	ATW
Minimum rusttijden * wekelijks * dagelijks * na maximaal 11 uur arbeid in (nacht)dienst tussen zaterdag 18.00 en maandag 08.00 uur	Hetzij 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur, Hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur 11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur). 12 uur
Zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 * uitzondering 2 * aantal vrije zondagen - bij arbeid op zondag - bij maximaal 11 uur arbeid per (nacht)dienst op zondag	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer daarmee instemt. Tenminste 13 per 52 weken Tenminste 26 per 52 weken
Maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per dienst tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 16 weken	12 uur 11 uur gemiddeld 55 uur per week gemiddeld 48 uur per week
Overdracht van werkzaamheden	Verlengen van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk bekorten van een rusttijd met ten hoogste 15 minuten is toegestaan.

Aanvullende regels bij nachtdiensten	Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
* minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust bij het doorstaan in ploegen bij onderbezetting * minimum rust na 3 of meer nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * * maximum arbeidstijd per 16 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum nachtdiensten achtereenvolgende diensten in een reeks met 1 of meer nachtdiensten	14 uur (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 2x in 4 weken en 8x per jaar 12 uur 46 uur 10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur 7
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
Aanvullende regels bij overwerk (incidenteel) in nachtdienst * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd bij het doorstaan in ploegen bij onderbezetting * maximum arbeidstijd per 13 weken	10 uur 2x in 4 weken en 8x per jaar 11 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Noodzakelijke werkzaamheden * maximaal arbeidstijd 1x per 14 dagen	14 uur per dienst
Pauze (tenminste ¼ uur) * bij arbeidstijd per dienst * pauze is niet mogelijk door: - alleen-arbeid - aard van de arbeid en op andere wijze organiseren niet mogelijk * tijdens pauze geconsigneerd	½ uur op te splitsen in 2x ¼ uur geen pauze, maar dan wel gemiddeld 40 uur per week over 52 weken geldt als pauze
Consignatie * periode zonder consignatie * geconsigneerde pauze * voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken: - consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur * minimum arbeidstijd bij oproep	Per 4 weken tenminste 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur Tijdens elke dienst Niet toegestaan 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) gemiddeld 40 uur per week (520 uur) ½ uur

Bijlage IV: Regeling studietoelage en studiefaciliteiten

De regeling studietoelage en studiefaciliteiten als genoemd in Artikel 14, Sectie 14.01 van de cao voor ADM Europoort B.V., is als volgt:

1. Algemene bepalingen

- (1) Studietoelagen en andere studiefaciliteiten mogen in beginsel alleen worden toegekend voor studies die aantoonbaar direct of indirect verband houden met de huidige of toekomstige activiteiten van de betrokkene bij ADM Europoort B.V. Tegen deze achtergrond, zullen cursussen algemene ontwikkeling die leiden tot een diploma of certificaat en die worden gegeven door een erkende onderwijsinstelling, worden beschouwd om voor een toelage in aanmerking te komen. Algemene onderwijscursussen of maatschappelijke vaardigheden voor jonge mensen, waarvoor ADM Europoort B.V. bij wettelijke regeling betaald verlof moet geven, zijn niet in deze regeling begrepen.
- (2) De toelage en andere faciliteiten moeten schriftelijk tevoren worden aangevraagd. Nadat het dienstverband voor onbepaalde tijd is begonnen, kan een studietoelage alsnog worden toegekend voor de duur van de proeftijd. Studies waarvoor reeds een toelage wordt ontvangen, die worden voortgezet gedurende de militaire dienst blijven in aanmerking komen voor een toelage onder voorwaarde dat de werknemer zijn dienstverband niet verbreekt na de militaire dienst. Studies die gedurende de militaire dienst worden begonnen, kunnen eveneens worden gesubsidieerd, zij het met terugwerkende kracht. Studietoelagen voor studies gedurende militaire dienst zullen alleen worden toegekend wanneer en voor zover de betrokken militaire autoriteiten zulke voorzieningen niet kunnen treffen. In andere gevallen kunnen studietoelagen niet met terugwerkende kracht worden toegekend.
- (3) De toelage en andere faciliteiten worden gewoonlijk éénmaal toegekend voor dezelfde studie. Uitzonderingen mogen worden gemaakt, als er sprake is van bijzondere omstandigheden buiten de schuld van de student. De toelage en de faciliteiten mogen (ook tussentijds) worden beëindigd, als de betrokkene de studie niet ernstig neemt of er niet in slaagt voldoende voortgang te maken.
- (4) Indien ADM Europoort B.V. een studietoelage en/of –faciliteiten toekent aan een werknemer, moet deze werknemer bij aanvang van de studie een opleidingsovereenkomst ondertekenen.

2. Studietoelage

- (1) Als een studie wordt ondernomen op specifiek verlangen van ADM Europoort B.V., zoals bedrijfsscholing voor de functie of herscholing voor een functie die moet worden vervuld of scholing als onderdeel van een leerlingensysteem alsmede onderwijs voor een diploma waarvan voortzetting van het dienstverband afhankelijk is gemaakt, zal volledige vergoeding van studiekosten en leerboeken worden gegeven.
- (2) Als een studie voldoet aan de bovenstaande omschrijving en een aanvraag voor de toelage tevoren bij ADM Europoort B.V. is ingediend, zal de toelage als volgt zijn: 70% van de studiekosten, de kosten van leerboeken en van het examengeld. De kosten van schrijfmateriaal, gereedschap, naslagwerken of literatuur komen niet in aanmerking. De werknemer zal over deze toelage geen belasting behoeven te betalen.
- (3) Wanneer de studie waarnaar onder 2 wordt verwezen succesvol wordt afgesloten met een examen binnen de vereiste tijd, zullen een additionele 30% van de studiekosten, de kosten van leerboeken en van het examengeld als toelage worden uitbetaald.

3. Vergoeding van kosten

- (1) Alle bijkomende reiskosten die gemaakt worden voor het volgen van lessen en het afleggen van examens mogen worden gedeclareerd op basis van de laagste klasse van openbaar vervoer.
- (2) Alle bijkomende kosten die gemaakt worden voor accommodatie in verband met een examen, daarbij inbegrepen de kosten van lunch en/of diner, mogen worden vergoed na voorafgaand overleg met de bedrijfsleider.

4. Andere studiefaciliteiten

Als de studie in aanmerking komt voor een studietoelage zoals genoemd in Sectie 2, Studietoelage, dan mogen de volgende bepalingen zo nodig worden toegepast:

- a. Vermindering van werkuren - Teneinde een studie te kunnen volgen buiten de werkuren, mogen de werkuren zoveel worden verminderd als nodig is om de student in staat te stellen op tijd te zijn voor de studie.
- b. Vrije dagen voor het volgen van een studie - Als een studie die door ADM Europoort B.V. verplicht is gesteld meer dan 2 volle avonden per week in beslag neemt (van tenminste 2 uren per avond), geheel los van de tijd die voor huiswerk nodig is en de mogelijkheid bestaat om deze studie te volgen op een deeltijdbasis of gedeeltelijke deeltijdbasis, zal aan de laatste opzet de voorkeur worden gegeven. Dit onderwijs in deeltijd of gedeeltelijk in deeltijd mag worden genoten zonder verlies van loon.
- c. Dagen of uren vrij voor examens - De noodzakelijke vrije tijd zal worden gegeven zonder verlies van salaris voor het afleggen van een examen volgend op een gesubsidieerde studie. Afhankelijk van de instemming van de bedrijfsleiding, mag dezelfde regeling worden toegepast voor het afleggen van een examen dat volgt op een niet gesubsidieerde studie.
- d. Studieverlof - De bedrijfsleiding mag als de omstandigheden dat nodig maken een student bijzonder verlof geven ter voorbereiding op een examen volgend op een schriftelijke studie of een avondstudie. Eén dag studieverlof per studiejaar zal als richtlijn worden genomen.

5. Erkenning verworven competenties (EVC)

Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan een Erkenning Verworven Competenties traject.

Bijlage V: Pensioenafspraken

Overgang Zwitserleven pensioen en pensioenafspraken vanaf 1 januari 2021

Pensioen afspraken vanaf 1 januari 2013

Cao partijen van ADM en AEBT hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de overgang van de pensioenregeling van Zwitserleven naar het bedrijfstakpensioenfonds PGB, met daarbij de volgende afspraken voor:

- PGB regeling A: Medewerkers in dienst voor 1 januari 2013,
- PGB regeling B: Medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2013
- **Pensioenuitvoerder**
De pensioenregeling is een middelloonregeling en wordt uitgevoerd door Pensioenfonds PGB. De opgebouwde rechten van de actieve medewerkers bij Zwitserleven worden niet overgedragen naar PGB. Ze blijven bij Zwitserleven en worden jaarlijks geïndexeerd (zie alinea inzake indexering)
- **Aanvang deelname**
Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
- **Franchise en nabestaandenpensioen**
De franchise en het nabestaandenpensioen blijven ongewijzigd: de wettelijke minimum franchise (2021: € 14.544) en nabestaandenpensioen op basis van opbouw. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de procentuele stijging van de minimale AOW-franchise middelloon.
- **Algemene Nabestaandenwet (ANW) verzekering**
Met ingang van 1 januari 2013 wordt de huidige vrijwillige ANW verzekering een vast onderdeel van de pensioenregeling (hoogte € 16.197, cijfer 2021). De premie wordt met ingang van 1 januari 2013 betaald door ADM Europoort b.v
- **Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen**
Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de Pensioengrondslag. De pensioenrichtleeftijd bedraagt 68 jaar.
- **Indexering**

PGB regeling A: Medewerkers in dienst voor 1 januari 2013.

- Op de opgebouwde rechten bij Zwitserleven wordt jaarlijks 2% toeslag verleend. Deze toeslag wordt ingekocht bij PGB. De toeslag (2%) van het Zwitserleven pensioen blijft ongewijzigd ook na het invoeren van het nieuwe pensioenstelsel, voor zo lang dit wettelijk en fiscaal is toegestaan.
- Op de hiervoor genoemde, bij PGB opgebouwde, toeslag over de rechten vanaf 1 januari 2013 bij Zwitserleven, wordt eveneens jaarlijks 2% toeslag verleend, onder aftrek van de door PGB toe te kennen toeslag. Is de toeslag van PGB in enig kalenderjaar hoger dan 2%, dan geldt deze hogere toeslag van PGB.
- De voornoemde toeslagen worden alleen aan die actieve deelnemers verleend, die voor 1 januari 2013 in dienst waren.
- PGB indexatie: vanaf 1 januari 2021 wordt de indexatie 1.50% en vanaf 1 januari 2023 1.25%. ADM zal tot PGB overstapt naar het nieuwe pensioenstelsel, de PGB indexering volgens deze indexatie percentages aanvullen.

PGB regeling B: Medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2013:

- De opgebouwde rechten worden geïndexeerd conform de geldende regeling bij de uitvoerder.

In-actieven (gepensioneerden en slapers)

- De opgebouwde rechten worden geïndexeerd conform de geldende regeling van voorwaardelijke indexatie bij Zwitserleven en PGB

Werknemersbijdrage - Medewerkers in dienst voor 1 januari 2013

Werknemersbijdrage 1 januari 2013

De werknemersbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2013 1,0% van het pensioengevend salaris tot € 50.000 minus franchise, 1,3% van het pensioengevend salaris van € 50.000,- tot € 70.700, en 10% van de pensioengevend salaris vanaf € 70.700,- . De salarissen worden jaarlijks geïndexeerd met de collectieve loonstijging.

Werknemersbijdrage 1 januari 2015

ADM en vakorganisaties zijn op 10-12-2014 overeengekomen om de PGB/ADM-pensioenregelingen met ingang van 1 januari 2015 aan te passen. De werknemersbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2015 0.5% (1^e staffel) en 9% (2^e staffel).

Werknemersbijdrage vanaf 1 januari 2021

CAO partijen constateren dat de pensioenkosten sterk stijgen (PGB A). Om een goed pensioen in de toekomst te kunnen waarborgen zullen de additionele pensioenpremies vanaf 1 januari 2021, ten opzichte van 2020, verdeeld worden tussen ADM Europoort B.V. en werknemers. Twee derde van de kosten zullen voor rekening van ADM zijn en een derde van de kosten zullen voor rekening van de werknemer zijn. Deze verdeling is van toepassing op de door PGB in rekening te brengen premie van 29,20% (cijfer 2021) van de pensioengrondslag in de DB regeling. Voor zover de premie hoger is dan 29,20% zal de meerdere premie in de verhouding 1/3 werknemer en 2/3 werkgever worden verdeeld.

Dit wil voor 2021 zeggen (waarbij de pensioenpremie voor 2021 34,7% is) dat het werknemersdeel voor de 1^e staffel uitkomt op 2,333% $(=0,5\% + (34,7\% - 29,2\%) / 3)$ en voor de 2^e staffel op 10,833% $(=9\% + (34,7\% - 29,2\%) * 2/3)$.

CAO partijen hebben afgesproken dat met ingang van 1 januari 2022 het maximum pensioengevend salaris voor de werknemerspremie voor de 1^e staffel wordt bepaald o.b.v. de collectieve loonstijging op 1 januari van het huidige jaar t.o.v. 1 januari van het voorafgaande jaar.

Het maximum pensioengevend salaris voor de 1^e staffel blijft voor 2021 € 85.316,- en voor 2022 wordt het maximum bedrag € 89.207,-.

Compensatieregeling

Werknemers die in 2021 werknemerspremie hebben betaald over het salaris tussen € 85.316,- en € 86.399 euro,- (de indexatie o.b.v. peildatum 1 januari) ontvangen een eenmalige bruto compensatie. De compensatie is 8,5% (9% - 0,5%) over maximaal € 1.083,-. Verdere compensatie is uitgesloten.

Indien de toekomstige collectieve loonstijging (deels) bestaat uit een nominaal bedrag, dan wordt het indexatie percentage bepaald o.b.v. het hoogste salaris in de hoogste schaal. Bijvoorbeeld: bij een nominale verhoging van € 50,- en een maximumsalaris van € 5.177,-, is het indexatie percentage 0,97%.

Compensatieregeling 1 januari 2021 – Medewerkers in dienst voor 1 januari 2013

- ADM compenseert de verhoging in werknemersbijdrage tot en met 31 december 2023 voor 100%.
- Vanaf 1 januari 2024 compenseert ADM de verhoging van werknemersbijdrage voor 75%.
- Vanaf 1 januari 2025 compenseert ADM de verhoging van werknemersbijdrage voor 50%.

- Vanaf 1 januari 2026 vervalt de compensatieregeling.

Verdere afspraken

Jaarlijks worden de premie percentages opnieuw berekend door PGB. ADM informeert vakbonden over deze premie percentages voordat deze worden doorberekend in de salarissen van betreffende medewerkers. ADM informeert de medewerkers jaarlijks over deze wijzigingen. Zodra deze jaarlijks beschikbaar is stuurt ADM aan de vakbonden het premieprolongatie document, met daarin o.a. de aangepaste loongrenzen en het totaal premiepercentage.

Werknemersbijdrage - Medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2013

Werknemersbijdrage 1 januari 2013

De werknemersbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2013 10% van het pensioengevend salaris minus franchise.

Werknemersbijdrage vanaf 1 januari 2015

ADM en vakorganisaties zijn op 10-12-2014 overeengekomen om de PGB/ADM-pensioenregelingen met ingang van 1 januari 2015 aan te passen. De werknemersbijdrage wordt met ingang vanaf 1 januari 2015 8% van het pensioengevend salaris minus franchise.

Pensioengevend salaris

Het vaste jaarsalaris uitgaande van een volledige arbeidstijd, vermeerderd met de vakantietoeslag, de persoonlijke toeslag, de ploegentoeslag, de vaste gratificatie, zoals vastgesteld bij de datum indiensttreding respectievelijk zoals vastgesteld op de peildatum (1 januari). Over overwerk zal geen pensioen opbouw plaatsvinden. Het pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 112.189 (2021). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.

Voor het pensioengevend salaris tot € 85.316,- (niveau 2021) heeft de pensioenregeling het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Voor het pensioengevend salaris tussen € 85.316,- en € 112.189,- (bedragen 2021) heeft de pensioenregeling het karakter van een premieovereenkomst.

CAO partijen hebben afgesproken dat met ingang van 1 januari 2022 de indexatie van het pensioengevend salaris, wordt bepaald o.b.v. de collectieve loonstijging op 1 januari van het huidige jaar t.o.v. 1 januari het voorafgaande jaar. Het maximum pensioengevend salaris voor 2022 wordt € 89.207,-.

Indien de toekomstige collectieve loonstijging (deels) bestaat uit een nominaal bedrag dan wordt het indexatie percentage bepaald o.b.v. het hoogste salaris in de hoogste schaal. Bijvoorbeeld: bij een nominale verhoging van € 50,- en een maximum schaal salaris van € 5.177,- is het indexatie percentage 0,97%.

Bijlage VI: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Cao partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. De RVU vrijstelling waarbij werkgever een werknemer die maximaal 3 jaar voor zijn AOW het dienstverband beëindigt een uitkering mag verstrekken van maximaal € 27.276 bruto per jaar (bedrag 2025) is ook na 2025 mogelijk, met dien verstande dat de doelgroep vanaf 2026 beperkt is tot medewerkers die een door cao partijen onderbouwd en gevalideerd “zwaar beroep” werkzaam zijn. Op basis hiervan is de regeling aangepast en naast de bestaande doelgroep (werknemers geboren voor 1 oktober 1961) een nieuwe doelgroep toegevoegd (werknemers geboren na 30 september 1961) die indien ze voldoen aan de voorwaarden kunnen deelnemen.

Onderwerp	
Looptijd	
Doelgroep I	Werknemers van de geboortejaren 1955 tot en met 1961 ¹ , die op 1 januari 2021 tenminste 10 jaar werkzaam zijn bij ADM, waarmee uiterlijk in december 2024 de deelname aan de regeling is overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Doelgroep II ²	Werknemers geboren na 30 september 1961, - En die bij ADM minimaal 20 jaar voorafgaand aan deelname aan de RVU werkzaam waren, - En die bij ADM minimaal 15 jaar in een ploegendienst met nachtdiensten werkzaam waren, - En die bij ADM 10 jaar of korter voorafgaand aan deelname aan de RVU in een ploegendienst met nachtdiensten hebben gewerkt, - Waarbij een ploegendienst met nachtdiensten gedefinieerd is volgens sectie 7.04 t/m 7.07 in de cao. De deelname aan de regeling wordt overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Startmoment	Maximaal 36 maanden voor AOW gerechtigde leeftijd en minimaal 6 maanden voor AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	Werknemer die wil deelnemen moet zich 1 jaar voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2024 kan werknemer, die behoort tot doelgroep I, zich niet meer aanmelden. Werknemers van doelgroep II kunnen zich vanaf 1 januari 2025 aanmelden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is, een WGA of IVA uitkering heeft	Werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar arbeidsongeschikt is of een uitkering op basis van de WGA of IVA heeft kan niet deelnemen.
VSO	De deelname wordt vastgelegd in een VSO.
Wettelijk uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag is 27.276 euro per jaar (bedrag 2025) en 2.273 euro per maand (inclusief vakantietoeslag) en wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitkering	Deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname.
Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijke uitkeringsbedrag en bij parttimers naar rato van hun dienstverband en exclusief ‘de keuze 9%’.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen waarbij de deelname periode minimaal 6 maanden is. De maximale periode is 36 maanden voorafgaand aan de AOW datum.
Geen aanspraak op de uitkering	Naast het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd is er, met onmiddellijke ingang, geen aanspraak op de uitkering wanneer de deelnemer:

¹ Tot en met welke maand werknemers van het geboortjaar 1961 kunnen deelnemen is afhankelijk van de AOW leeftijd (<https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd>). Op dit moment kunnen werknemers geboren in september 1961 nog volledig deelnemen aan de regeling.

² Deze doelgroep hebben cao partijen onderbouwd als belastende werkzaamheden, wordt gevalideerd zoals vastgelegd in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024” en periodiek getoetst aan de ontwikkelingen van functies en werkzaamheden.

	▪ opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt ▪ zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt ▪ een WW uitkering aanvraagt Het bruto bedrag zal teruggevorderd worden indien er teveel is uitbetaald.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen betaald krijgt en tijdens de looptijd overlijdt ontvangen de nabestaanden de uitkering gedurende de maand van het overlijden en de daarop volgende maand tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn was.
Anticumulatie	Werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regelingen en/of vergoeding uit hoofde van het einde arbeidsovereenkomst en/of anderszins.
Uitdienst	Werknemer die deelneemt aan de regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst. Het dienstverband wordt op verzoek van de werknemer beëindigd.
RVU advies	Werknemer heeft de mogelijkheid als onderdeel van het reguliere pensioenadvies om ook RVU advies te ontvangen.

Bijlage VII: Onderhandelingsresultaat CAO ADM Europoort 1 januari 2025 – tot 1 januari 2027

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. Loon

De salarissen worden gedurende de looptijd van de cao worden als volgt verhoogd:

- 9% met ingang van 1 januari 2025
- 4% met ingang van 1 januari 2026

3. Sprongvergoeding (ploegoverplaatsingstoeslag)

De vergoeding sectie 9.01 C.3, sectie 9.02 en sectie 9.03 wordt met ingang van 1 januari 2025 verhoogd van 2,31% naar 5%. De volgorde voor vervanging blijft zoals vastgelegd in het Personeelshandboek (hoofdstuk 6: ploegdienstregels: bezetting en verlof).

4. RVU

Cao partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Op basis hiervan zal naast de bestaande doelgroep (werknemers geboren voor 1 oktober 1961) de volgende doelgroep toegevoegd worden aan de huidige RVU regeling, waarbij deze nieuwe doelgroep moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De regeling is geldig voor werknemers geboren na 30 september 1961,
- En die bij ADM minimaal 20 jaar voorafgaand aan deelname aan de RVU werkzaam waren,
- En die bij ADM minimaal 15 jaar in een ploegdienst met nachtdiensten werkzaam waren,
- En die bij ADM 10 jaar of korter voorafgaand aan deelname aan de RVU in een ploegdienst met nachtdiensten hebben gewerkt,
- Waarbij een ploegdienst met nachtdiensten gedefinieerd is volgens sectie 7.04 t/m 7.07 in de cao.

5. Duurzame inzetbaarheid

In een eerdere cao hebben cao partijen afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid waarvoor een budget van € 140.000 beschikbaar was gesteld. Cao-partijen hebben geconstateerd dat een groot aantal activiteiten zijn ondernomen, waaronder tijdige rekrutering vooruitlopend op pensioneringen, aanpassingen in de organisatie (o.a. vergroting van ploegen), vitaliteit (o.a. fruit op de werkplek, vergoeding sporten, fietsplan), verbetering werkomstandigheden (o.a. controlekamer bonenplant, meetingpoint TD). Cao partijen hebben geconstateerd dat de uitgaven aanzienlijk hoger zijn geweest dan het oorspronkelijke budget van € 140.000.

ADM blijft activiteiten ondernemen om de duurzame inzetbaarheid op een vergelijkbare wijze te bevorderen. Tijdens het periodiek overleg kunnen vakbonden binnen deze kaders aanvullende initiatieven voorstellen.

6. Stagevergoeding en ouderschapsverlof

Stagevergoeding

Cao-partijen hebben afgesproken dat de stagevergoeding wordt opgenomen in het personeelshandboek. De stagevergoeding is onafhankelijk van het opleidingsniveau van de stagiair en bedraagt € 500,- bruto per maand, gebaseerd op een fulltime werkweek. Indien de stagiair niet fulltime stage loopt, dan wordt de stagevergoeding naar rato uitgekeerd. Stagiaires ontvangen geen vakantietoeslag. Stagiaires komen in aanmerking voor de reiskostenvergoeding.

Betaald ouderschapsverlof (9 weken)

De aanvulling op het betaald ouderschapsverlof is al geregeld in personeelshandboek en wijzigt niet.

De stagevergoeding en het ouderschapsverlof worden niet vastgelegd in de cao.

7. WGA gedifferentieerde premie en werkgeversbijdrage

WGA gedifferentieerde premie blijft voor de looptijd van de cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2026) voor rekening van ADM.

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt voor de looptijd van de cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2026) verlengd.

8. Aangepaste cao teksten

Tekst bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Cao partijen zijn een aangepaste tekst overeengekomen voor bezwaar- en beroepsprocedure in sectie 6.01. Zie bijlage I.

Functielijst

Aan de lijst is een aantal functies toegevoegd en is een aantal functienamen gewijzigd. De aangepaste lijst wordt in de cao opgenomen.
Zie bijlage II.

Tekst bereikbaarheidsdienst

De door cao partijen aangepaste cao tekst wordt opgenomen in de cao. Zie bijlage III.

Aldus overeengekomen gekomen op 4 november 2024 en voor akkoord ondertekend:

ADM Europoort B.V.

CNV

FNV

FNV

Bestuurder

Bestuurder

Bestuurder

Bestuurder

BIJLAGE I

ARTIKEL 6 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

Sectie 6.01 Functiegroepen en salarisschalen

A - De werkzaamheden van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen en functie-indelingen zijn te vinden in Bijlage I – Functiegroepen. Deze functie-indeling zal zo nodig eenmaal per 5 jaar worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA-methode van functiewaardering.

B - Elke functie heeft een salarisschaal waarvan een deel is gebaseerd op de ervaring van de werknemer en een ander deel op het aantal functie jaren. De salarisschalen zijn bijgevoegd in Bijlage II - Salarisschalen.

C - Elke werknemer zal schriftelijk kennisgeving ontvangen van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en, waar van toepassing, het aantal functie jaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

D - Als door uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten een nieuwe functie ontstaat, zal deze worden aangemeld bij de OR alvorens de functie wordt ingedeeld.

E - Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling mag hij een bezwaar indienen volgens de volgende bezwaar- en beroepsprocedure:

1. Bezwaarfase

De werknemer moet zijn bezwaar schriftelijk kenbaar maken aan: Plant manager voor de productieafdeling en aan de General Manager voor de commerciële afdeling en administratie. Bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten en feitelijke informatie te worden ondersteund. De manager zal de ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk bevestigen. In deze fase wordt naar een oplossing gestreefd door goed overleg tussen werknemer, direct leidinggevende en Plant manager respectievelijk General Manager.

2. Interne beroepsfase

Indien de onder punt 1 genoemde procedure binnen 3 maanden geen voor de werknemer bevredigende oplossing oplevert, mag de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de interne beroepscommissie functieclassificatie.

Taken van de interne beroepscommissie functieclassificatie:

Inhoudelijk:

- Het doornemen van de schriftelijke motivering waarom bezwaar is aangetekend tegen de indeling van de functie.
- Het doornemen van de inhoud van de functie aan de hand van de functiebeschrijving (ondertekend door werknemer en leidinggevende).
- Het gezamenlijk en tegelijk spreken (hoor en wederhoor) van de functiehouders en de leidinggevende (en/of indien nodig geholpen door een ervaren werknemer met inhoudelijke kennis) over de inhoud van de functie.

Doel: evalueren en bepalen dat de functieomschrijving een goede reflectie is van de werkelijke werkzaamheden/taken/verantwoordelijkheden die worden verwacht van/uitgevoerd door de functiehouder.

Procesmatig:

- Evalueren of er tijdens het functieonderzoek in voldoende mate is gesproken met en geluisterd naar de werknemer(s).
- Evalueren of er tijdens het functieonderzoek in voldoende mate is gesproken met en geluisterd naar de leidinggevende en/of met de specialist(en) die de werkzaamheden van de functie goed begrijpen.

Doel: evalueren of er in voldoende mate input voor het functieonderzoek gekregen is van geïnterviewden met voldoende kennis en ervaring van de functie.

De interne beroepscommissie functieclassificatie is samengesteld uit:

- twee vertegenwoordigers namens de werknemer(s) aan te wijzen door de OR;
- twee vertegenwoordigers namens ADM Europoort B.V. aan te wijzen door ADM Europoort B.V.

De interne beroepscommissie functieclassificatie doet binnen 3 maanden schriftelijk een uitspraak over het aan de commissie voorgelegde bezwaar met een toelichting dat het bezwaar van de betreffende medewerker(s) terecht of onterecht is. Beslissingen van de commissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.

Indien het bezwaar terecht bevonden is door de interne beroepscommissie, dan wordt er een nieuwe functieomschrijving opgemaakt door de leidinggevende (met input vanuit de beroepscommissie) en wordt er opnieuw gewogen en beoordeeld middels functieonderzoek.

Indien er geen meerderheid van de stemmen is of indien het bezwaar onterecht bevonden is door de interne beroepscommissie, en de betreffende werknemer(s) is/zijn het hier niet mee eens, dan is de externe beroepsfase de volgende stap.

3. Externe beroepsfase.

Indien de onder 2 genoemde uitspraak niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer binnen 1 maand na de genoemde uitspraak zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten.

De classificatiedeskundige van de vakbond stelt in overleg met de ORBA deskundige van ADM Europoort B.V. een onderzoek in. Deze twee partijen doen binnen 3 maanden na overleg met ADM Europoort B.V. en werknemer een bindende uitspraak. ADM Europoort B.V. houdt zich het recht voor bij dit onderzoek aanwezig te zijn.

4. Indien een bezwaar- en beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Noot: Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. De werknemer die geen lid is van een vakbond kan na behandeling in de interne beroepscommissie zijn bezwaar voorleggen aan de directie. De ORBA deskundige doet na overleg met de directie van ADM Europoort B.V. een bindende uitspraak.

BIJLAGE II: Functielijst

De functiegroepen en functie-indelingen als genoemd in artikel 6, Sectie 6.01 van de cao voor ADM Europoort B.V. zijn als volgt:

FUNCTIEGROEP A

-

FUNCTIEGROEP B

Amanuensis

FUNCTIEGROEP C

Magazijnmedewerker

FUNCTIEGROEP D

Autobelader

Smeerder

Verpakkingsoperator SPC

FUNCTIEGROEP E

Customer Service Representative

Assistent Warehouse medewerker SPC

Productiemedewerker raffinaderij 2

FUNCTIEGROEP F

Administratief medewerker

Chemisch laborant

Microbiologisch laborant

Milling Operator

Onderhoudsmonteur 2

Productiemedewerker raffinaderij 1

Productiemedewerker SPC

Medewerker secretariaat

Warehousemedewerker SPC

FUNCTIEGROEP G

Allround laborant

Extractie operator

HR assistant

Logistics & Execution Coördinator

Magazijnbeheerder

Onderhoudsmonteur 1

Raffinaderij operator

SPC operator

FUNCTIEGROEP H

Controlekamer operator

E&I Technician

Logistics & Execution Specialist

Opleidingscoördinator

Ploegenmonteur

Ploegenmonteur E&I

Technisch Tekenaar CAD

Inspection Technician

Allround Operator C&E

FUNCTIEGROEP I

1^e Analist

Configuratiebeheerder

Salarisadministrateur

Werkvoorbereider WTB

Werkvoorbereider E&I

FUNCTIEGROEP J

Technisch coördinator

Technisch coördinator E&I

Wachtchef

BIJLAGE III

On-call dienst (met ingang van 1 januari 2025)

Een on-call dienst houdt in dat een medewerker verplicht is buiten de normale werktijd (24 uur) telefonisch bereikbaar en beschikbaar te zijn om noodzakelijk blijvende werkzaamheden te verrichten met als doel om op afstand (bijv. vanuit huis en/of andere privé omgeving) een knelpunt in de bedrijfsvoering op te lossen of te verminderen. Bereikbaar zijn betekent in dit geval een beperking van de bewegingsvrijheid.

De mogelijkheid om via de telefoon bereikbaar te zijn en indien nodig de mogelijkheid om d.m.v. de computer aan te loggen op systemen dient gegarandeerd te zijn.

Voor on-call gelden de volgende voorwaarden:

- Voor een volledige weekdienst (van maandag 07.00 uur t/m maandag 07.00 uur) geldt een vaste basisvergoeding van € 205, - bruto per week. De basisvergoeding van een weekdienst is opgebouwd uit een vergoeding voor weekdays van € 25, - bruto per etmaal en zater-, zon- en feestdagen van € 40,- bruto per etmaal.
- Indien tijdens een on-call dienst gewerkt dient te worden, mogen na toestemming van de manager de daadwerkelijk gewerkte uren als overwerk geschreven worden volgens cao afspraken.
- Indien de on-call dienst verdeeld wordt tussen verschillende medewerkers (en waarbij bijvoorbeeld verschillende medewerkers een persoonlijke on-call mobiele telefoon van ADM beschikbaar hebben), geldt de vergoeding alleen voor de periode dat de betreffende medewerker daadwerkelijk de on-call dienst heeft (dus niet de periode dat de medewerker de mobiele telefoon in bezit heeft).
- De on-call vergoeding komt te vervallen op het moment dat de noodzaak voor de on-call dienst er niet meer is. De medewerker zal hierover schriftelijk op de hoogte gesteld worden

De hoogte van de bruto vergoedingen wordt jaarlijks verhoogd gelijk aan de jaarlijkse verhoging conform het cao ADM Europoort.

Uitgangspunten

Voor de on-call gelden de volgende uitgangspunten, op deze manier voldoen we ook aan de wet- en regelgeving over de arbeidstijden:

- De tijd waarin een medewerker kan worden opgeroepen, geldt niet als arbeidstijd. De arbeidstijd gaat in op het moment dat een medewerker daadwerkelijk een oproep krijgt.
- Als een oproep maar tot heel kortdurende werkzaamheden leidt, wordt de oproep geacht een half uur te bedragen. Meerdere korte oproepen binnen hetzelfde half uur bedragen tezamen in totaal een half uur en niet een half uur per keer. Oproepen die elkaar opvolgen met minder dan een half uur ertussen schakelen aaneen.
- Per 4 weken mag een medewerker maximaal op 14 dagen ingeroosterd zijn voor een on-call dienst;
- Per 24 uur mag een medewerker maximaal 12 uur werken, dit is inclusief de tijd die ingaat na een oproep.
- Per 4 weken mag een medewerker 2 keer 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook geen oproepen hebben die voortvloeien uit een on-call dienst.

Implementatie

De on-call dienst is bij een aantal functies onderdeel van het werk. Het overzicht van de hiervoor aangewezen functies is beschikbaar bij HR. Daar waar de on-call dienst onderdeel is van het werk, zal deze in goede afstemming met de leidinggevende plaats vinden. De on-call diensten zullen verdeeld worden onder de medewerkers in een rooster.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen alleen op basis van vrijwilligheid kunnen worden geconsigneerd. Werknemers van wie de gezondheidstoestand het niet toelaat om buiten werk beschikbaar te zijn, zullen worden vrijgesteld van on call diensten.

De medewerkers waar de on-call dienst van toepassing is, zullen in Protime ook toegang krijgen om overwerk te schrijven. De manager beoordeelt voor het einde van de maand het overwerk.

De manager stuurt het overzicht van de medewerkers die recht hebben op de bruto on call vergoeding maandelijks naar de salarisadministratie per mail.