Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Europees Massagoed- Overslagbedrijf

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

Looptijd: 1 januari 2024 tot 1 april 2026

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF

Havennummer 8010

Missouriweg 25

3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000

3199XA Maasvlakte RT

T: +31181371111 *E:* info@EMO.nl

*www.*EMO.nl

Copyright

© 2023 CAO-partijen en AWVN

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 1: Hoofdlijnen sociaal statuut

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

1) Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde voortbestaan van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

2) Hoewel EMO grote waarde hecht aan de relaties met derden en daar met respect mee omgaat, gaat de zorg voor de onderneming en de werkgelegenheid van haar werknemers voor.

3) Het sociaal beleid is een belangrijk onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Het sociaal beleid heeft als basis de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen. Kortom, de mening en inbreng van alle werknemers doet ertoe.

4) Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidssfeer te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.

5) Bij de ontwikkeling van het bedrijf en werknemers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:

   a) **Ken je kracht**. Werknemers en onderneming weten waar zij voor staan, komen voor zichzelf op en durven te staan voor hun mening, zonder te vervallen in arrogantie. Hierbij wordt uitgegaan van competenties en niet van pretenties. Werknemers en onderneming staan open voor meningen van anderen, zonder vooroordelen, zijn gericht op samenwerking en het creeeren van win-win situaties. Hierbij wordt uitgegaan van de eigen cirkel van invloed.

   b) EMO en haar werknemers **weten wat ze vinden en willen**. Een ieder heeft een **vrijheid van keuze**. Keuzes brengen verantwoording met zich mee en hebben consequenties voor zowel bedrijf als werknemer. Het creeren van een win-win is het doel.

   c) Binnen EMO hebben werknemers verschillende rollen en functies. Niet iedereen is in die zin gelijk. Als mens is echter sprake van **gelijkwaardigheid.** Zowel onderdanigheid als verhevenheid zijn eigenschappen die niet wenselijk zijn.

   d) Bij EMO werken mensen. Mensen maken fouten. Mensen hebben positieve en mindere eigenschappen. Openheid daarover is gewenst en wordt gezien als kracht. Er is lef voor

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

nodig om open te zijn**. Mededogen** is gewenst voor diegene die het betreft met zichzelf en bij de omgeving naar de betrokken werknemer. EMO en haar werknemers hebben niets aan schuldgevoelens. Deze gevoelens werken belemmerend voor ontwikkeling. Indien er echter sprake is van opzet of grove nalatigheid of indien de openheid er niet is, zal n.a.v. het gedrag corrigerend worden opgetreden.

e) **Dienstbaarheid.** Het bestaansrecht van EMO is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen EMO.

f) **Waardering.** Het belang van werknemers en bedrijf wordt gediend door goede onderlinge relaties. Waardering voor elkaar is daarbij essentieel. Respect, aandacht en interesse in elkaar is een belangrijke vorm van waardering.

g) **Ruimte voor ideeen**. Mensen zijn creatief en hebben ideeen. EMO wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.

h) **Iedere werknemer is belangrijk** voor de organisatie. Echter niemand kan zich exclusief maken en afhankelijkheid creeeren. Er is geen ruimte voor kliekvorming, heilige huisjes en privileges. Er is geen ruimte voor ongepast gedrag.

i) **Verschillen en tegenstellingen** worden zeer gewaardeerd, zolang deze worden omgezet in voor alle betrokkenen bevredigende oplossing (synergie). Betrekken van stellingen en uitoefenen van macht is niet wenselijk gedrag. Uitoefenen van invloed daarentegen wel.

6) Het personeelsbeleid bevat onder meer:

- het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
- het bevorderen van een arbeidssfeer waarbij onder 5 genoemde eigenschappen worden bevorderd;
- het voeren van een adequaat sanctiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels;
- het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
- bij werving staat EMO open voor aanname van op dat moment zonder werk zittende havenwerkers, voorzover zij voldoen aan de voor de vacature gevraagde competenties en gedrag;
- het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
- het bevorderen van trainings , resp. bij- en herscholingsprogramma's;

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

- een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers.

7) Zowel positieve als negatieve discriminatie in de breedste zin (man, vrouw, ras, leeftijd, handicap, herkomst of geloof) wordt afgewezen. EMO blijft zich inzetten om gelijke kansen voor een ieder in het arbeidsproces te bevorderen. Bij het selectie , wervings , opleidings en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever geldt als uitgangspunt de beste match voor de gevraagde competenties ongeacht ras, sekse, handicap of herkomst.

8) Ongewenste intimiteiten zijn onaanvaardbaar. EMO zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de bonden en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

9) EMO ziet het tot zijn taak om, voorzover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.

10) EMO spant zich in om werknemers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal-, financiele-, drank-, drugs- en andere sociale en gedrags problemen. Het is de plicht van de werknemer om hieraan mee te werken voorzover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamgheden bij EMO

11) EMO heeft een klachtenprocedure. Deze klachtenprocedure kan worden ingezet bij niet naleven van alle hiervoorgenoemde gewenste gedragingen binnen EMO.
Partijen constateren dat er een drempel is om op te komen voor een mening en de neiging bestaat anderen “voor het karretje te spannen”. Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen het gebruik van deze procedure op open, respectvolle en rechtvaardige wijze te stimuleren.

12) EMO zet zich in om verbinding te houden met het onderwijs, mede gericht met het oog op toekomstige instroom van nieuwe werknemers. EMO neemt verantwoordelijkheid via het aanbieden van stageplaatsen en leer- arbeidsovereenkomsten. Een en ander in overeenstemming met de richtlijnen van de onderwijsinstellingen. EMO zal minimaal éénmaal per jaar of op verzoek vaker, de vakbonden informeren over haar stagebeleid en de wijze waarop personen met een leer- /arbeidsovereenkomst binnen EMO worden begeleid en via leerwegen worden ingezet.
Partijen erkennen dat het begeleid inzetten van stagiairs en of personen met een leer- /arbeidsovereenkomst, een belasting voor de organisatie kan zijn. De mogelijkheden zullen afhankelijk zijn van begeleidingscapaciteit in de diverse afdelingen en het aanbod vanuit de opleidingen.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Inhoudsopgave

Artikel 1:	Hoofdlijnen sociaal statuut	3
	Inhoudsopgave	6
	Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen	9
Artikel 2:	Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	9
Artikel 3:	Algemene definitie	9
Artikel 4:	Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	9
Artikel 5:	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 6:	Verplichtingen van de werknemers	10
Artikel 7:	Veiligheid	10
Artikel 8:	Klachten procedure en minnelijke oplossingen van geschillen	10
Artikel 9:	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	10
Artikel 10:	Reorganisatie van partijen	11
	Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag	12
Artikel 11:	Deeltijd	12
Artikel 12:	Einde dienstverband	12
Artikel 13:	Werkzekerheid	12
	Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden	13
	3.1 Algemeen	13
Artikel 14:	Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	13
	3.2 Werktijden	13
Artikel 15:	Werktijden	13
Artikel 16:	Arbeidsduurverkorting	14

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 17: Feestdagen 14

3.3 Salarissen en tewerkstelling 14

Artikel 18: Consumentenprijsindex 14
Artikel 19: Initiële verhogingen 15
Artikel 20: Eenmalige uitkeringen 15
Artikel 21: Waarde van een dag 15
Artikel 22: Salarisgebouw 16
Artikel 23: Afbouwregeling 16
Artikel 24: Callout regeling 16
Artikel 25: Overwerkregeling 18

3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen 19

Artikel 26: Vakantietoeslag/kerstgratificatie 19
Artikel 27: Vergoeding E.H.B.O.-diploma 20
Artikel 28: Vergoeding persluchtmasker 20
Artikel 29: Reiniging kleding 20
Artikel 30: Uitkering bij overlijden 20
Artikel 31: Thuiswerkvergoeding 21

Hoofdstuk 4: Verlof 22

4.1 Vakantie 22

Artikel 32: Vakantieregeling 22
Artikel 33: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar 23

4.2 Bijzonder verlof 24

Artikel 34: Organisatieverlof 24

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 35: Andere vormen van verlof 25

Artikel 36: Onbetaald verlof 26

Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen 28

Artikel 37: EMO-Pensioenregeling 28

Beschikbare premieregeling **28**

Eindloonregeling 30

Middelloonregeling 30

Artikel 38: Deelname Netto Havenpensioen 31

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid 32

Artikel 39: Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA 32

Artikel 40: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering 33

Hoofdstuk 7: Procedures 34

Artikel 41: Fusies en reorganisaties 34

Bijlage I: Vakbeweging en onderneming 35

Bijlage II: Uitgangspunten werkgelegenheid en arbeidsplaatsen 36

Bijlage III: Senioren FIT regeling 37

Bijlage IV: Protocollaire afspraken 38

Bijlage V: CAO onderhandelingsresultaat beambten EMO augustus 2022 39

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen

Artikel 2: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 3: Algemene definitie

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van EMO.
Als werknemer in de zin van deze arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/arbeidsovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst. Deze personen worden boven de sterkte, op grond van de richtlijnen van de onderwijsinstelling begeleid te werk gesteld.

Artikel 4: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2024 tot 1 april 2026.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, fax of e-mail (de opzegging is pas rechtsgelding als de verzender ook een ontvangstbevestiging heeft ontvangen).
Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.
Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 5: Verplichtingen van de werkgever

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 6: Verplichtingen van de werknemers

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft.
De werknemer kent een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle bedrijfsinformatie en klantgegevens zowel tijdens als na zijn dienstverband.

Artikel 7: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

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

Artikel 8: Klachten procedure en minnelijke oplossingen van geschillen

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

Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.
Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 10: Reorganisatie van partijen

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag

Artikel 11: Deeltijd

Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van zijn arbeidsduur vragen.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 12: Einde dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt altijd van rechtswege (zonder nadere opzegging) met ingang van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 13: Werkzekerheid

Werkzekerheid wordt door EMO geboden aan de eigen werknemers in vaste dienst tot 1 april 2026 met de volgende voorwaarde:

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

Niet korten

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

WW-wetswijzigingen

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Op 28 maart 2023 is er overeenstemming bereikt over deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA –Sector Dienstverlening om dit te bewerkstelligen (PAWW).

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden

3.1 Algemeen

Artikel 14: Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte, loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

3.2 Werktijden

Artikel 15: Werktijden

Het aantal uren per werkdag is 7 ¾ uur en per week 38 ¾ uur. De gebruikelijke werktijd is van 08.00 – 16.15 uur. De officiële openingstijden van het kantoor zijn van 08.00 – 18.00 uur. Onder handhaving van de arbeidsduur per dag is toepassing van variabele werktijden volgens onderstaande regels mogelijk:

Variabele werktijden:

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

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 16: Arbeidsduurverkorting

Het aantal adv-dagen bedraagt 7. Deze dagen moeten gelijkelijk verdeeld over het lopende jaar, met uitzondering van de maanden juli en augustus, door de werknemer worden ingeroosterd op een door personeelszaken te verstrekken roosterschema.
Inroostering dient zoveel mogelijk in overleg met de collega's te geschieden. De eenmaal vastgestelde en goedgekeurde dagen vervallen indien deze dagen samenvallen met arbeidsongeschiktheidsverzuim.

Artikel 17: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- Koningsdag, op de door de overheid aangewezen dag;
- In lustrumjaren (2020, 2025 e.v.) 5 mei, op de door de overheid aangewezen dag.

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

3.3 Salarissen en tewerkstelling

Artikel 18: Consumentenprijsindex[1]

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

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

[1] *De aanpassing vindt plaats op basis van het C.P.I. consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid)*

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

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

Artikel 19: Initiële verhogingen

Initiële loonsverhoging

Partijen zijn de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

- Per 1 juli 2024 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 april 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 oktober 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd.

Artikel 20: Eenmalige uitkeringen

Winstdeelregeling wordt EBITDA-regeling

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

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

Op grond van nieuwe boekhoudregels (IFRS) hebben partijen afgesproken dat de EBITDA-regeling kostenneutraal wordt omgezet door een wijziging in de berekeningsformule

De nieuwe c.q. aangepaste EBITDA–regeling gaat in met ingang van kalenderjaar 2019. De aangepaste definitie luidt als volgt: (EBITDA in Miljoen EURO minus 11 in Miljoen EURO en minus Leasing/rental in Miljoen EURO) maal € 115,00 bruto.

De overige voorwaarden blijven ongewijzigd. De werknemer die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur kent die minder bedraagt als die van een fulltime werknemer, ontvangt deze EBITDA-regeling naar evenredigheid van zijn arbeidsduur. Deze uitkering maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 21: Waarde van een dag

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 22: Salarisgebouw

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

Artikel 23: Afbouwregeling

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

Artikel 24: Callout regeling

Vergoeding voor het bereikbaar zijn

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

Met betrekking tot de call-out geldt diensten (7 dagen per week, 24 uur per dag) een vergoeding van € 314,09 bruto per werknemer per volle kalenderweek call-out dienst, met de mogelijkheid voor invulling en uitbetaling per dag van € 44,87. Elke keer in de cao-onderhandelingen wordt deze vergoeding meegenomen en eventueel opgehoogd.

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

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

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

De voor de uitoefening van de callout dienst benodigde apparatuur wordt in overleg met de bedrijfsleiding ter beschikking gesteld.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Vergoeding gewerkte uren

- Vergoeding tegen het geldende overwerktarief (zie artikel 25);
- Vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd (op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslagdeel);
- Vergoeding van de effectief gewerkte uren, met dien verstande dat de minimumvergoeding 2 (over)uren bedraagt;
- Afronding gewerkte uren op hele uren (naar boven).

Vergoeding in geval van opkomen

- Vergoeding gewerkte uren conform het hiervoor boven bepaalde;
- Effectief gewerkte uren is exclusief reistijd v.v. (reistijd wordt niet vergoed).

Opkomstsnelheid:
Werknemers dienen zo spoedig mogelijk te werken aan het probleem. Dit kan door te gaan naar de locatie, door in te bellen of door andere mensen te benaderen. Als richtlijn geldt daarvoor binnen één uur na de oproep; EMO draagt daarbij zorg voor het vervoer als dit nodig is, d.m.v. een pool-auto (zie vervoersregelement).

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

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

Aanvullende afspraken om het geheel werkbaar te houden:

- Als men geen call-out wil lopen (zoals bij afwezigheid), dan heeft diegene de inspanningsverplichting te zoeken naar vervanging. Bij ziekte zorgen de naaste collega's daarvoor. Vervanging natuurlijk op vrijwillige basis. De vervanger krijgt vergoeding op basis van gelopen call-out dagen;
- Naar redelijkheid en billijkheid wordt onderling gezocht naar vervanging;
- Callout werknemers worden per maand achteraf betaald voor gedeclareerde callout dagen (Intus; men declareert alleen de daadwerkelijk gelopen call out dagen);
- Wisseling van callout dienst gebeurd normaal gesproken om 08:00.

Feestdagen:

- Callout op een feestdag geschiedt op basis van vrijwilligheid;

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

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

Artikel 25: Overwerkregeling

Algemeen

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

Vergoeding

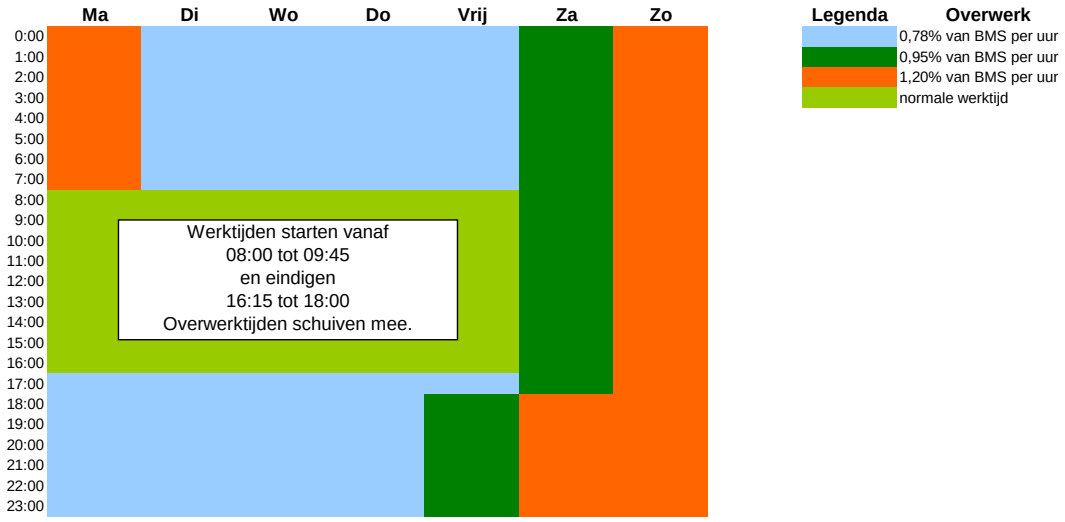
Voor verricht overwerk zal in overleg met de bedrijfsleiding een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd worden toegekend op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslaggedeelte.

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

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239



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

3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen

Artikel 26: Vakantietoeslag/kerstgratificatie

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 27: Vergoeding E.H.B.O.-diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht een vergoeding worden toegekend.
Deze vergoeding bedraagt € 361,85 (per 1-1-2024). Jaarlijkse indexering o.b.v. consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid)

Artikel 28: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. Deze vergoeding bedraagt € 361,85 (per 1-1-2024. Jaarlijkse indexering o.b.v. consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid).

Artikel 29: Reiniging kleding

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

Nadrukkelijk wordt erop gewezen, dat alle onkostennota's bewaard moeten worden om op verzoek van de belastinginspectie de gemaakte onkosten te kunnen aantonen. Aan de werknemer die voor zijn/haar werk regelmatig buiten komt, worden werkkleding en beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

Artikel 30: Uitkering bij overlijden

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

- De echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- Bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner, de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen;
- Bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 31: Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,50 netto per dag en geldt met ingang van 1 januari 2023. De spelregels om voor de vergoeding in aanmerking te komen staan op het EMO-intranet.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 4: Verlof

4.1 Vakantie

Artikel 32: Vakantieregeling

Algemeen

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

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

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

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

Het is wettelijk niet toegestaan, zolang de dienstbetrekking duurt, het recht op wettelijke vakantie om te zetten in geld. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer gedurende twee jaar nog normaal zijn/haar basis aantal vakantiedagen- en snipperdagen op.

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

Vakantierechten

Het basis aantal vakantie- en snipperdagen bedraagt 25. Waarvan 20 wettelijke vakantiedagen, 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Met ingang van 1 januari van het jaar, waarin de hierna genoemde leeftijd c.q. het aantal dienstjaren wordt bereikt, kan men beschikken over extra vakantiedagen, als volgt samengesteld:

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Duur dienstverband		of Leeftijd				
		45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
bij 10 jaar	1	1	2	3	4	4
bij 20 jaar	2	2	2	3	4	4
bij 30 jaar	3	3	3	3	4	4
bij 40 jaar	4	nvt	nvt	4	4	4
bij 50 jaar	4	nvt	nvt	nvt	nvt	4

Vaststelling vakantiedagen

Voor het vaststellen van het aantal vakantiedagen en de vakantietoeslag bij in- en uitdiensttreding worden de volgende regels gehanteerd:
Bij indiensttreding voor de 16e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand;
Bij uitdiensttreding voor de 16e van de maand wordt de maand niet meegerekend, na de 15e van de maand wordt de volledige maand meegerekend.

Vakantiedagen

Bij vaststelling van de vakantiedagen wordt er onderscheid gemaakt tussen wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen (zie: “Vakantierechten”). Voor de verjaringstermijn van de verlofsoorten geldt het volgende:

- Wettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van een half jaar na het opbouwjaar. Indien deze niet worden opgenomen, vervallen zij per 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar;
- Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

Artikel 33: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

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

Werknemers voormalig in EL pensioen	**Werknemers voormalig in ML- of BP pensioen**	
Leeftijd	**Leeftijd**	**Dagen/jaar**
55 jaar	55 jaar	5
56 jaar	56 jaar	6

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

57 jaar	57 jaar	7
58 jaar	58 jaar	8
59 jaar	59 jaar	9
60 jaar	60 jaar	11
61 jaar	61 tot 64 jaar[2]	15

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

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie, resp. aanwijzingen van de ondernemingsraad.
Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het brutosalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend vergoed. Dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald.

4.2 Bijzonder verlof

Artikel 34: Organisatieverlof

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

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

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

[2] Voor de werknemer (ML of BP) die geboren is vanaf 1 januari 1960 gelden de 15 dagen ook van 65 jaar tot aan AOW-leeftijd mits de werknemer deelneemt aan de FIT-regeling.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

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

Artikel 35: Andere vormen van verlof

Kort verzuim

Indien een employee als gevolg van dringende of bijzondere redenen zijn/haar werkzaamheden moet onderbreken, kan hem/haar extra verlof worden verleend over de binnen de voor hem/haar geldende arbeidsweek, voor zover de belangen van het bedrijf dit mogelijk maken.
Dit extra verlof wordt niet in mindering gebracht op het vakantietegoed. Behoudens in dringende gevallen dient de verlofaanvrage ruimschoots van tevoren aan de afdelingschef te geschieden.

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

1 dag bij

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk/geregistreerd partnerschap[3] van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode van één week voorafgaande aan tot één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden[4] of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoon- dochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

2 dagen bij

- huwelijk of registratie van partnerschap van de werknemer;
- overlijden[6] van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

---

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

4 dagen bij

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

(Aanvullend) Geboorteverlof:
Geboorteverlof bij bevalling van echtgenote/partner conform de wettelijke bepaling in Wet Invoering Extra Geboorteverlof.

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

Zorgverlof
De werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van de deeltijd) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een ander wijze georganiseerd kan worden.
Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

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

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

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

Artikel 36: Onbetaald verlof

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

- de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

- alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemers zijn;
- wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- dit verlof voor gedurende minimaal één week tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen

Artikel 37: EMO-Pensioenregeling

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

Beschikbare premieregeling

Nieuwe werknemers in dienst vanaf 1-1-2012, en vanaf 1-1-2017 voor alle werknemers van voor 1-1-2012 in dienst, krijgen een beschikbare premieregeling aangeboden (Aegon Cappital als pensioenverzekeraar)**.**

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premieregeling;
- Toetredingsleeftijd 18 jaar;
- Pensioenrichtleeftijd vanaf 2018 is 68 jaar;
- Dienstjaren vanaf 1 januari 2017 worden meegenomen ter bepaling van de risicodekking bij overlijden in dienstbetrekking;
- Het pensioengevend jaarsalaris is 14 maal het maandsalaris;
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2024: € €17.545,-);
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2024 is € 137.800 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor;
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

Jaar	Premie %
17-19	7,20%
20-24	8,00%
25-29	9,30%
30-34	10,80%
35-39	12,50%
40-44	14,60%
45-49	17,00%
50-54	19,80%
55-59	23,30%
60-64	27,70%

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

>65	32,10%

- De werknemersbijdrage voor werknemers in dienst voor 1-1-2012 is op basis van oude bijdrages. Voor werknemers in dienst op of na 1-1-2012 is de werknemersbijdrage 6% van de (oorspronkelijke) pensioengrondslag. De werknemersbijdrage wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen (volgens de eindloonsystematiek) bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever. Over de diensttijd vanaf uiterlijk 1 januari 2017 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de jaarlijkse pensioengrondslag en het percentage van 1,16 per meetellend dienstjaar;
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

CAO afspraak pensioenovergang beambten per 1-1-2017

CAO-partijen zijn indertijd overeengekomen dat de toegezegde pensioenregelingen Eindloon (EL) en Middelloon (ML) conform artikel 35 van de CAO voor de beambten komen te vervallen per 31-12-2016 en per 1-1-2017 worden vervangen door een beschikbare premieregeling zoals ook is opgenomen in artikel 35.
Ter compensatie voor deze overgang zijn individuele compensaties overeengekomen met de volgende systematiek:
Een eenmalige compensatie met de volgende uitgangspunten voor de berekening:

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

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

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

In het reglement zal daarnaast enkele deblokkeringsmogelijkheden worden opgenomen die ook tot deblokkering kunnen leiden. Een paritaire commissie zal hierop toezien.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

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

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

Eindloonregeling

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

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

Middelloonregeling

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

- Compensatieregeling 2 (tot 65 jaar)
  Per 1 januari 2015 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag. De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.

Status
Toekomstige indexering voor gepensioneerden is nihil vanwege de gevolgen van de crisis en het dalen van de aandelenwaarde. De beleggingen in aandelen zijn indertijd omgezet in obligaties en daardoor is de kans op overrente nihil. Hierdoor zal het indexatiefonds niet worden gevuld.

De individuele werknemer kan de ingangsdatum van het prepensioen vervroegen of uitstellen binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders en fiscale regels.

Artikel 38: Deelname Netto Havenpensioen

De werknemer, die actief spaart op basis van het Netto Havenpensioen (stap 6) en per kalenderjaar minimaal € 750,00 bruto inlegt, ontvangt van werkgever een bijdrage van maximaal € 250,00 bruto. (Dus als men € 500,00 netto inlegt dan ontvang je van EMO € 250,00 bruto).

De € 250,00 bruto wordt als eenmalige uitkering betaalbaar gesteld.

De werknemer die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur kent die minder bedraagt als die van een fulltime werknemer, ontvangt deze bijdrage naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.
Deze bijdrage van € 250,00 bruto maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Artikel 39: Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA

Eerste twee ziektejaren
Per 1 januari 2004 geldt de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) ook voor het tweede ziektejaar.
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in het 1e jaar 100% en voor het 2e jaar 70%. Indien de werknemer de bereidheid toont om te re-integreren zal er nog eens 30% aanvulling betaald worden waardoor er ook voor het 2e jaar 100% bereikt wordt.

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Artikel 40: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering

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

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Hoofdstuk 7: Procedures

Artikel 41: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, dd. 29 november 2024.

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

Ondertekend door:
[redacted]
857FE82D98404C6...
Directeur

Namens partij genoemd onder 2.
FNV, sector Havens

DocuSigned by:
[redacted]
BD6647F288C6435...
Bestuurder

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Bijlage I: Vakbeweging en onderneming

Het bedrijf zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep van vakbonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de Vervoersbonden.

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

EMO zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en/of vergaderruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

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

Vakbondscontributie
Gedurende de looptijd van de CAO, kan op verzoek van de werknemer, de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend met eenmalige uitkering (bedrag = 225 euro) in de Werkkostenregeling, mits fiscaal toegestaan.
De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn is dat ook akkoord.

Partijen zijn overeengekomen dat er ook een werkgeversbijdrage betaalbaar wordt gesteld aan de vakbonden. Deze bijdrage is bedoeld om activiteiten binnen de havensector te financieren. In eerste instantie voor het vakbondswerk binnen EMO maar kan ook haven sector breed. Deze bijdrage zal stapsgewijs verhoogd worden in een bijdrage van de loonsom geldend voor degenen die onder deze cao vallen, tot 0,3% van deze loonsom. De stapsgewijze verhoging is als volgt:

2022	0,05%
2023	0,1 %
2024	0,2 %

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

2025 0,3%

Bijlage II: Uitgangspunten werkgelegenheid en arbeidsplaatsen

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

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

Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
Als de continuïteit van de onderneming in gevaar komt, zullen partijen in overleg treden en trachten een voor alle betrokkenen bevredigende oplossing te bereiken.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
Werknemers die duurzaam arbeidsongeschikt worden en vallen in de arbeidsongeschiktheidscategorie tot 35% zullen intern worden gere-integreerd.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Bijlage III: Senioren FIT regeling

Senioren FIT-regeling voor werknemers geboren voor 1 januari 1960
Werknemers vallend onder de cao Beambten met de geboortejaren 1958 en 1959 kunnen gebruik maken van de verbeterde senioren FIT-regeling voor de geboortejaren 1950-1959, zoals weergegeven in de cao operationeel (looptijd 01-01-2020 tot en met december 2023).

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

Optie 1: 12 maanden 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 70% werken, 90 % salaris en 100% pensioenpremiestorting;

Optie 2: 24 maanden 80% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 75% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting.

Voor optie 1 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 2 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Voor optie 2 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 3 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Na de FIT periode gaan medewerkers automatisch met pensioen. Opname van de FIT geldt in de periode vanaf 60 jaar tot het bereiken van de AOW-datum. De inzet van de FIT- dagen worden in samenspraak met de afdelingsleiding vastgesteld. Andere emolumenten dan bij optie 1 en optie 2 benoemd, zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% worden niet pro rata aan de FIT regeling aangepast

Eerder stoppen met werken regeling
Werknemers vallend onder de cao Beambten (die in het verleden onder de cao operationeel vielen) met de geboortejaren 1960 en 1969 kunnen mogelijk gebruik maken van de ESMW-regeling, voor het aantal maanden dat zij onder de operationele CAO werkzaam waren en volgens de voorwaarden weergegeven in de cao operationeel (looptijd 01 januari 2024 tot en met 31 maart 2026) en van de SVBPVH.

Werknemers kunnen gebruik maken van de regeling, op basis van een model voor verzwarende omstandigheden. Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Bijlage IV: Protocollaire afspraken

1. Stroomlijning operationele en beambten CAO

Partijen hebben enkele jaren geleden de wens uitgesproken om de Cao's volledig te integreren tot 1 CAO. Tijdens deze onderhandeling (2019) is gekozen om de inhoud van de Cao's zoveel mogelijk te blijven stroomlijnen en, waar het kan, gelijktijdig te behandelen in de toekomst. In de komende Cao-onderhandelingen zal getracht worden om direct na het bereiken van een onderhandelingsresultaat voor de Operationele werknemers ook het bereikte volume van het onderhandelingsresultaat aan te wenden binnen de Beambte Cao. Als dit lukt, kunnen beide onderhandelingsresultaten gelijktijdig in een referendum worden voorgelegd.

2. Verlof

EMO heeft haar zorg uitgesproken over het opgelopen saldo aan niet opgenomen verlofrechten. Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing. Daarvoor zullen de verschillende vormen van verlof worden verkend gedurende de looptijd van de Cao. Oplossingen die enerzijds de belangen van de werknemers en anderzijds de belangen van EMO dienen.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Bijlage V: CAO onderhandelingsresultaat beambten EMO augustus 2022

Onderhandelingsresultaat
wijziging en verlenging cao EMO Beambten
1 januari 2024 – 31 maart 2026

Tussen:
Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam, als "Werkgever";
En

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht, als vertegenwoordiger aan werknemerszijde, tezamen genoemd "partijen",

is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao voor beambten. Per 31 oktober 2024 heeft dit geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Voorwoord:

Dit onderhandelingsresultaat geeft de onderwerpen aan die in de CAO staan en gewijzigd gaan worden. Met andere woorden, onderwerpen die niet voorkomen in dit onderhandelingsresultaat maar wel in de CAO staan, worden niet gewijzigd. Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

Nota van wijzigingen:

Artikel 33: In het vorige cao-akkoord, is er een fout opgetreden in de tekst. Aanpassen kolom 'Werknemers voormalig in ML- of BP-pensioen '61 jaar tot AOW-leeftijd' naar 61 jaar tot en met 64 jaar.

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

Noot: Voor werknemers met een voormalig EL pensioen is de leeftijd t/m 61 jaar, betreft een historische afspraak.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

Aanvullend: Voor de werknemer (ML of BP) die geboren is vanaf 1 januari 1960 gelden de 15 dagen ook van 65 jaar tot aan AOW-leeftijd mits de werknemer deelneemt aan de FIT-regeling.

Overeengekomen afspraken:

Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 27 maanden overeengekomen, ingaande op 1 januari 2024 en expirerende op 31 maart 2026.

Initieel:
De toepassing van de prijsindexering als bedoeld in artikel 18 wordt gecontinueerd. Daarenboven zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

- Per 1 juli 2024 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 april 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 oktober 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd.

Nieuwe blik op de werkelijkheid vraagt om samenwerking:

Partijen zijn het erover eens dat er met een nieuwe blik naar de nieuwe werkelijkheid gekeken moet worden. EMO is in een proces van energietransitie terecht gekomen waarbij in de nabije toekomst nieuw werk gegenereerd moet worden ter vervanging van bestaande werkzaamheden. De wens van de aandeelhouder is dat de arbeidskosten voor werknemers aansluit bij de nieuwe markt. FNV Havens snapt waar die wens van de aandeelhouder vandaan komt, maar geeft aan dat ook werknemers wensen hebben die te maken hebben met een nieuwe werkelijkheid. Denk hierbij aan uitbreiding van de Senioren Haven Fit Regeling en het nieuwe pensioencontract met de daarbij behorende ‘vlakke premie’.

Partijen zijn het erover eens dat de periode tot eind 2025 gebruikt zal worden om tot een totaaloplossing te komen met betrekking tot een marktconform loongebouw voor bepaalde functies binnen de Beambten CAO met functieweging en duidelijke voorwaarden voor-verhogingen en promoties. Tevens dienen er oplossingen beschikbaar te zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden om het langer doorwerken mogelijk te maken en tegelijkertijd een verbetering van de Senioren Haven Fit Regeling voor beambten eventueel met behulp van het ‘Cafetaria-model’. En er dient een goede pensioenregeling te komen met een ‘vlakke premie’ op een acceptabel niveau.

Voor bovenstaande oplossingen is veel externe deskundigheid nodig en de tijd om dit goed uit te werken. De mogelijke oplossingen zullen betrokken worden in het Cao-overleg voor de nieuwe CAO die per 1 januari 2026 zal aanvangen.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

1. **ESMW:**

Werknemers vallend onder de cao Beambten (die in het verleden onder de cao operationeel vielen) met de geboortejaren 1960 en 1969 kunnen mogelijk gebruik maken van de ESMW-regeling, voor het aantal maanden dat zij onder de operationele CAO werkzaam waren en volgens de voorwaarden weergegeven in de cao operationeel (looptijd 01-01-2024 tot en met 31-03-2026) en van de SVBPVH.

Werknemers kunnen gebruik maken van de regeling, op basis van een model voor verzwarende omstandigheden. Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden. Voor de leeftijdscohort 1960-1961 (september) is de regeling inmiddels van kracht.

2. **Verbeterde FIT regeling**

Fit-regeling 1960 -1969

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

Optie 1: 12 maanden 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 70% werken, 90 % salaris en 100% pensioenpremiestorting;

Optie 2: 24 maanden 80% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 75% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting.

Voor optie 1 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 2 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Voor optie 2 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 3 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Na de FIT periode gaan medewerkers automatisch met pensioen. Opname FIT in de periode 60 jaar tot AOW-datum. Inzet FIT dagen in samenspraak met afdelingsleiding. Andere emolumenten zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% gelijk aan de huidige afspraken en worden niet pro rata aan de FIT regeling aangepast.

Bijlage III: Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3) kan worden geschrapt.

3. **Verlof**

EMO heeft haar zorg uitgesproken over het opgelopen saldo aan niet opgenomen vrije tijds-rechten. Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing en hebben volgende afspraken gemaakt:

a. Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing. Daarvoor zullen de verschillende vormen van verlof worden verkend gedurende de looptijd van de CAO. Oplossingen die enerzijds de belangen van de werknemers en anderzijds de belangen van EMO dienen. Hiervoor zal een procesafspraak in de CAO voor worden opgenomen.

Docusign Envelope ID: 883C1610-4008-49E8-A9EA-FA1087D49239

b. Cafetariamodel

Verkennen van een keuzesysteem gedurende de looptijd van de CAO. Dat wil zeggen een “Keuzesysteem” waarmee de werknemer een teveel aan bovenwettelijk vakantiesaldo, via uitruil kan aanwenden voor verschillende doelbestedingen. Hierbij wordt gedacht aan sportabonnement, (elektrische) fietsregeling, verlofsparen, etc. Hierin willen we ook onderzoeken of het inzetten van verlofdagen voor meer Senioren Haven Fit mogelijk is (afhankelijk fiscale wetgeving).

c. Vakantiedagen (artikel 32) - vervaltermijnen:

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

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt in het kalenderjaar waarin je deze opbouwt. Daarnaast geldt dat eerst de wettelijke en daarna de bovenwettelijke dagen worden opgenomen. Als je je wettelijke vakantie -uren niet opneemt, vervallen deze uren per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin je de uren hebt opgebouwd. Als je je bovenwettelijke vakantie -uren niet opneemt, dan vervallen deze uren na 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

4. **Call-Out vergoeding:** aanpassing van Artikel 24.

5. **Thuiswerkvergoeding:** deze wordt vastgesteld op het fiscale bedrag van € 2,50 per thuiswerkdag.

6. **Cao-tekst**

Bij het vaststellen van de cao-tekst zullen naast de noodzakelijke aanpassingen op grond van de Wet en regelgeving, bepalingen zo nodig worden herschreven. Ook zal aandacht worden besteed of bepalingen kunnen worden verduidelijkt. Deze wijzigingen worden in overleg met de FNV Havens vastgesteld.

De periode genoemd in Artikel 2.13. Werkzekerheid zal worden aangepast naar de looptijd van deze CAO, te weten 31 maart 2026.

Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld namens,

EMO
Jeroen van der Neut

Ondertekend door:
Jeroen van der Neut
857FE82D98404C6...

FNV-Sector Havens
Niek Stam

DocuSigned by:
Niek Stam
BD6647F288C6435...