



Unlocking Nature. Enriching Life.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

ADM EUROPOORT B.V. - AEBT

&

FNV

LOOPTIJD: 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

Copyright

© 2024 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt 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.

Inhoudsopgave:

ARTIKEL 1:	DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST	3
ARTIKEL 2:	VASTSTELLEN DER LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN	3
ARTIKEL 3:	AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN	3
ARTIKEL 4:	BUITENGEWONE VERANDERINGEN IN DE ALGEMEEN SOCIAALECONOMISCHE VERHOUDINGEN	3
ARTIKEL 5:	REORGANISATIE VAN PARTIJEN	4
ARTIKEL 6:	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	4
ARTIKEL 7:	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS	4
ARTIKEL 8:	MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	4
ARTIKEL 9:	ORGANISATIEVERLOF	4
ARTIKEL 10:	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	5
ARTIKEL 11:	HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	5
ARTIKEL 12:	VEILIGHEID	7
ARTIKEL 13:	UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN	7
ARTIKEL 14:	FUSIES EN REORGANISATIES	8
ARTIKEL 15:	ARBEIDSDUUR, AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DE WERKZAAMHEDEN	9
ARTIKEL 16:	SCHAFT EN VERSCHUIVING VAN DE SCHAFT	10
ARTIKEL 17:	VERLENGING VAN DE ARBEIDSTIJD, WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS	10
ARTIKEL 18:	AFWIJKENDE REGELINGEN	11
ARTIKEL 19:	ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD	11
ARTIKEL 20:	ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE	11
ARTIKEL 21:	OPZEGGINGSTERMIJN	13
ARTIKEL 22:	EINDE DIENSTVERBAND	13
ARTIKEL 23:	VAKANTIEREGELING	13
ARTIKEL 24:	FEESTDAGEN	14
ARTIKEL 25:	KORT VERZUIM	15
ARTIKEL 26:	ONBETAALD VERLOF	16
ARTIKEL 27:	SENIORENFIT REGELING – NIEUWE SENIORENFIT REGELING PER 1 JANUARI 2020	17
ARTIKEL 28:	PRIJSINDEXERING	18
ARTIKEL 29:	VAKANTIE TOESLAG	19
ARTIKEL 30:	BETALINGEN	19
ARTIKEL 31:	ZORGVERZEKERING	20
ARTIKEL 32:	VERHOOGD TAAKLOON	20
ARTIKEL 33:	AFBOUWREGELING SCHEMATOESLAG	20
ARTIKEL 34:	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	22
ARTIKEL 35:	PENSIOENVOORZIENING	22
ARTIKEL 36A:	HET BEDRIJFSTAKFONDS (STIVU)	23
ARTIKEL 36B:	SENIOREN FIT REGELING GEBOORTEJAREN 1950 – 1959 (VERVALT PER 1 JANUARI 2023)	24
ARTIKEL 36C:	AOW REPARATIE/BELEIDSSTEUN SVBPVH (FINANCIERING UIT STAP 4 SVBPVH)	25
ARTIKEL 36D:	EERDER STOPPEN MET WERKEN (ESMW) MEDEWERKERS GEBOREN VANAF 1 SEPTEMBER 1961	25
BIJLAGE I:	INHUUR DERDEN	28
BIJLAGE II A:	FUNCTIEOPBOUW	29
BIJLAGE II B:	FUNCTIEBESCHRIJVINGEN	31
BIJLAGE III:	SALARISOPBOUW PER 1 JANUARI 2024	32
BIJLAGE IV:	TIJD-VOOR-TIJD REGELINGEN	33
BIJLAGE V:	TECHNOLOGIEPROTOCOL	34
BIJLAGE VI:	SPECIFIEKE ARTIKELN PORTIERS EN BEWAKINGSPERSONEEL	35
BIJLAGE VII:	STUDIE EN OVERIGE AFSPRAKEN	37

DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST is aangegaan tussen ADM Europoort B.V (AEBT) enerzijds en FNV te Utrecht anderzijds.

Definities

1. Werkgever : ADM Europoort B.V. (AEBT)
2. Werknemer : werknemer werkzaam bij werkgever in een van de in de functielijst genoemde functies
3. Basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
4. Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald Werkschema;
5. Schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag;
6. Werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief of per e-mail op zeggen maar waarbij partijen verplicht zijn een ontvangst- en leesbevestigingen te zenden.

Artikel 2: Vaststellen der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam bij ADM AEBT, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze cao en – overeenkomstig het in artikel 3 bepaalde – alsnog aan deze cao te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

Artikel 3: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren goed dat loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening deze cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze cao zullen worden gehecht.

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

Artikel 4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering is zowel partij genoemd onder I als partij genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.



Artikel 5: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II 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(n)en, die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 2 genoemde. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Werkgever zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage I). Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 7: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder II verbindt zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van ADM voor het verrichten van arbeid aan ADM geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die ADM beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekende onder II verbindt zich, dat hun leden geen werkzaamheden in loondienst van derden zullen verrichten dan met schriftelijke toestemming van hun ADM.

Artikel 8: Minnelijke oplossing 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 of meer hare 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 de wederpartij, tegen wie of wel tegen welke lid (leden) de klacht gericht is.

De partijen treden alsdan met elkaar 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 feit niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering. In geval sprake is van behandeling van een klacht in paritair verband treedt bovengenoemde termijn niet in werking.

Artikel 9: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie, waarmede deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
 - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmede gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de ADM toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.



- b) ADM zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

Artikel 10: Vakbeweging en onderneming

- a. De bedrijven, waarop de CAO's van toepassing zijn, zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden 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 bonden.
- b. Aan de bezoldigde vakbondsvertegenwoordiger van contracterende partij zal gelegenheid worden gegeven zijn functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. ADM zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bond; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
In overleg met de betrokken vakbond 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.
- d. ADM is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordiger op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
- e. ADM zal gedurende de looptijd van deze cao voor zover en voor zolang dit fiscale is toegestaan meewerken aan de verrekening vakbondscontributie
- f. ADM zal per geval/gebeurtenis m.b.t. internationaal vakbondswerk in overleg met de vakbondsbestuurder beslissen of een financiële bijdrage wordt gegeven ten behoeve van de VAB leden. Aanvragen zullen beoordeeld worden op de toegevoegde waarde voor ADM

Artikel 11: Hoofdpijnen sociaal statuut

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

- a. 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 groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en

¹ De hoogte van de vergoeding voor 2022 bedraagt € 311,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

- d Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's. ADM zal een opleidingsplan vaststellen en dit met de vakorganisatie, die betrokken is bij de CAO, bespreken. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd.
 5. het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een bedrijfsarts en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbowet.

- e Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleiding beleid van ADM.
Periodiek zal tussen Cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

- f Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. ADM zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

ADM zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

- g ADM ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en O.R. bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h ADM zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 12: Veiligheid

ADM treft in het bedrijf als passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn 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 en de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

SVH

ADMEBT zal jaarlijks een bedrag ter grote van 100 euro per medewerker overmaken aan Stichting Veilige Haven(SVH). SVH zal hiervoor elk jaar een factuur sturen.

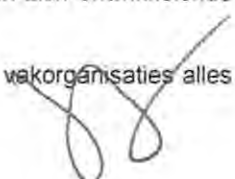
VCH

Voor de medewerkers van ADM is het een vereiste om een VCH certificering te behalen. Alle medewerkers dienen voor 1-1-2022 de VCH certificering behaald te hebben, ADM zal, indien gewenst, klassikale scholing organiseren.

Artikel 13: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De vakorganisatie en ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag zijn zaken, die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal de contracterende werknemersorganisatie eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
4. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsarts – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
5. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
Werkgever zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.
6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. ADM zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.
Partijen bij deze CAO verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de CAO door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie en de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdensystemen. Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen de bedrijven en vakorganisaties alles



MA

doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.

Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1^e alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

8. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisatie wordt in de gelegenheid gesteld werkgever te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
9. ADM zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in de leden 8 en 9 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisatie hiertoe uitnodigen.

Artikel 14: Fusies en reorganisaties

In overeenstemming met het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden:

- Zullen bij voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer(s) naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- Zal in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- Zal de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Transitievergoeding

Als een reorganisatie noodzakelijk is, met als gevolg collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal bij de gesprekken hierover met de vakbond de transitievergoeding als uitgangspunt dienen. Daarbij wordt afgesproken dat een transitievergoeding van € 5.000,- bruto per dienstjaar wordt uitgekeerd aan de werknemer. Deze afspraak heeft betrekking op alle werknemers vallend onder de AEBT-CAO. De afspraken uit de sideletter "overgang Zwitserleven naar PGB-pensioen" komt hiermee te vervallen voor de PGB-werknemers in de AEBT.

Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten door ADM gemaakt ten behoeve van scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen, zal ADM in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid in geval van functiegerichte opleidingen/cursussen en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen) met betrekking tot functiegerichte opleidingen/cursussen. Een functiegerichte opleiding is een opleiding, cursus of scholing die nodig is voor het goed kunnen uitvoeren van de huidige en toekomstige functie binnen ADM.

CAO partijen komen overeen, dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015 zijn gemaakt. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. In de loonsverhoging van 2019 is hiervoor een eenmalige compensatie opgenomen.

Artikel 15: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Tewerkstelling zal plaatsvinden in één van de navolgende schema's:

<u>Dagdienst</u>		<u>Per week</u>
a. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
b. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
Zaterdag 1 x per 4 weken	07.15 – 15.30 uur	1,94 uur

		40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 34,96 uur. Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R. In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd. De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte. Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3-ploegendienst (semi-continudienst) (tekst vanaf 1 januari 2014)

<u>1^e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2^e week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur
<u>3^e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	<u>38,75 uur</u>
Per 3 weken:		124,00 uur

Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en
1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week: 40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 6 vrij opneembaar, en 10 zullen door de werkgever ter weekendverbetering worden aangewezen, waarvan er maximaal 2 per maand worden aangewezen en 48 uur van tevoren worden aangezegd.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.
De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.
Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

5-ploegendienst (vol-continudienst)

Per dienst 7,75 uur:	
dagdienst	07.15 – 15.30 uur
nachtdienst	23.15 – 07.30 uur
avonddienst	15.15 – 23.30 uur

Gemiddeld per week 32,55 uur op basis van 4,2 diensten à 7,75 uur. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Algemeen

- A. Iedere werknemer heeft een basislocatie maar kan, met inachtneming van zijn arbeidstijdsysteem, op iedere terminal van ADM te werk worden gesteld.
- B. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf bevindt.

Alle werkzaamheden worden derhalve "draaiend" overgegeven. Dit is mogelijk gemaakt doordat in de werkschema's sprake is van een overlap van 15 minuten.

- C. Op verzoek van de bedrijfsleidingen van werkgever zal er rekening mee moeten worden gehouden, dat vooralsnog één ploeg zich in het weekend beschikbaar dient te houden voor het verrichten van werkzaamheden, die noodzakelijk zijn om de benodigde apparaten bij aanvang van de nieuwe werkzaamheden beschikbaar te hebben. De realisering hiervan intern te regelen.

Herbezetting

Er wordt voldoende personeel aangenomen om de werkzaamheden op een gezonde en veilige manier te kunnen uitvoeren. Tijdens het periodiek overleg van de cao partijen, zal de ploegensterkte en ploegenstructuur besproken worden. Nieuwkomers worden boven de normale ploegensterkte opgeleid om overbelasting van de overige medewerkers te voorkomen.

Artikel 16: Schaft en verschuiving van de schaft

Er wordt een ½ uur geschaft. De schafttijden zijn gelegen tussen:

- 11.30 uur – 12.30 uur (dagdienst)
- 03.30 uur – 04.30 uur (nachtdienst)
- 19.30 uur – 20.30 uur (avonddienst)

Er wordt geschaft aan het einde van de eerste taak, dat wil zeggen 4¼ uur na aanvang arbeidstijd. Structurele uitzonderingen hierop zijn echter mogelijk.

Indien wordt afgeweken van het gebruikelijke schafttijdstip, zal hiervan aan desbetreffende werknemer(s) mededeling worden gedaan minimaal 30 minuten voor dat tijdstip (respectievelijk 11.00 uur, 03.00 uur en 19.00 uur).

Artikel 17: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keren per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip.
2. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen c.q. afwerken van het op vertrek liggende zeeschip de arbeidsduur per dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen.
3. Rekening houdende met het gestelde in lid 1 tot en met 2 dient de dagelijkse arbeidsduur van 9¼ uur niet te worden overschreden.
4. In geval van verplicht afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld. Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1½ uur betaald.
5. In geval van vrijwillig afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld. Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1 taak betaald. De werknemer wordt niet, tenzij op basis van vrijwilligheid, ingezet voor andere werkzaamheden dan waarvoor hij is besteld. De werkzaamheden waarvoor de werknemer is besteld kunnen worden uitgevoerd op ieder werkobject binnen het bedrijf.
6. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, in geval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen. In voorkomende gevallen zal hiervan achteraf melding worden gedaan aan de ondernemingsraad.

7. Voor zover er sprake is van mogelijkheden tot opname van tijd-voor-tijd, wordt verwezen naar bijlage IV van de cao.

Artikel 18: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden – afwijkend van de in artikel 24 genoemde bepalingen – zijn toegestaan, indien hierover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.

Artikel 19: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werknemers die, na 1 januari 2013, worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kunnen maximaal 24 maanden worden aangesteld door middel van contract(en) voor bepaalde tijd. Na deze periode wordt het contract omgezet in onbepaalde tijd dan wel beëindigd.

Artikel 20: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het basis maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de medewerker handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het basis maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur Arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het basis maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het basis maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door medewerker tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 20

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het basis maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het basis maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende medewerker werkzaam is. Het basis maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten ADM

Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen. Bij externe re-integratie zal het basis maandinkomen door werkgever worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B. Indien het externe re-integratietraject niet slaagt, en dit niet verwijtbaar is aan de betreffende medewerker, biedt werkgever de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie, waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.

5) Basis maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van medewerker die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie (alle wettelijke

uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaat verzekering), lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt medewerker een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke basis maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de medewerker verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de medewerker heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen. Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door ADM.

Schema B

Duur Arbeitsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand % van het oorspronkelijke basis maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande cijfers zijn een % van het oorspronkelijke bruto basis maandinkomen.
van week 105 t/m 156	85	tot maximaal 15
van week 157 t/m 208	80	tot maximaal 10
van week 209 t/m 260	80	tot maximaal 10
van week 261 t/m 312	75	tot maximaal 5
Vanaf week 313	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende.

Indien na afloop van de wettelijke loondoorbetalingverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk basis maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stop zetten, indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen bedrijfsarts en een re-integratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hier toe overgaat, de betreffende medewerker horen. Argumenten van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle medewerkers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de medewerkers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel ADM als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een

succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.

10) De gedifferentieerde WGA premie zal voor rekening van ADM blijven.

Artikel 21: Opzeggingstermijn

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal ongeachte de duur van het dienstverband een opzeggingstermijn van minstens 1 volle maand in acht moeten worden genomen.

Artikel 22: Einde dienstverband

Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigt, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de voor de betrokken medewerker geldende AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het dienstverband met de werknemer, blijft vanaf de eerste ziektedag, bij volledige arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal 104 weken bestaan. Indien ook deze periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 23: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per vol vakantiejaar bij een fulltime dienstverband, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, ervan uitgaande dat hij een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. De werknemer werkzaam in de 5-ploegdienst heeft bij een fulltime dienstverband, aanspraak op 27 dagen.

Van deze dagen kunnen drie weken achtereenvolgens als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als "snipperdagen".

Voor de werknemers in de dagdienst met 1 zaterdag per 3 weken, geldt bovendien het volgende: ingeval een zaterdag, waarop had moeten worden gewerkt, in de vakantieperiode valt, dan wordt voor deze zaterdag vrijstelling van arbeid verleend met behoud van betaling met een maximum van één keer per vakantiejaar.

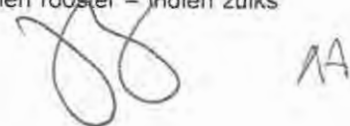
3. Indien de periode, bedoeld onder lid 2, korter is dan een vol vakantiejaar, dan heeft de werknemer recht op vakantie volgens onderstaande schaal, waarbij de verdeling over "vakantiedagen" en "snipperdagen" geschiedt in verhouding 3 : 2.

	Aantal volle maanden dienstverband in het vakantiejaar											
Aantal dagen waarop aanspraak bestaat bij:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alle schema's	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

4. a De "vakantiedagen" zullen volgens een in overleg met de ondernemingsraad op te stellen rooster, doch in elk geval gedurende het lopende vakantiejaar, dienen te worden opgenomen.

Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen – in principe volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster – indien zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.



- b Het opnemen van "snipperdagen" geschiedt op dagen – die in overleg tussen werkgever en werknemer zal worden vastgesteld – zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
- Snipperdagen dienen een week van tevoren te worden aangevraagd. Uiterlijk 2 dagen (48 uur) van tevoren zal mededeling worden gedaan of de gevraagde dag(en) kunnen worden opgenomen.
- c In principe kunnen – conform bovengenoemde procedures – ook halve snipperdagen of uren worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.
5. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
6. In geval van zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer volledige vakantierechten op. Als de werknemer op vakantie gaat (na goedkeuring van de bedrijfsarts), worden de volledige genoten vakantiedagen afgeschreven.
7. Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na een periode van 5 jaar.
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.
- Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.
9. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.
10. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

Artikel 24: Feestdagen

Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijndeling, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden zoals genoemd in artikel 15 en 16. Voor de betaling wordt deze arbeid als feestdagenarbeid aangemerkt.

De feestdagen zijn:	
Nieuwjaarsdag	Hemelvaartsdag
1 ^e en 2 ^e paasdag	1 ^e en 2 ^e pinksterdag
Koningsdag (27 april)	1 ^e en 2 ^e kerstdag
Bevrijdingsdag (5 mei) 1x per 5 jaar, ingaande 1990	

De feestdagen worden geacht in te gaan te 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid. In principe is de werknemer, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaande aan de feestdag, niet verplicht op te komen.

Bij werknemers werkzaam in de avonddienst, die snipperen c.q. vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan die feestdag.




Artikel 25: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris en de zaterdagsvrijstelling van tewerkstelling met behoud van salaris verleend:

1. **Huwelijk**
 - Werknemer: voor het huwelijk **2 dagen**, voor de ondertrouw **1 dag**.
 - (Stief-)Ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters: **1 dag**.
2. **Huwelijksjubileum**
 - Werknemer: 12½, 25 en 40-jarig huwelijk: **1 dag** (Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en 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.)
 - (Stief/Groot-)Ouders en schoonouders: 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk: **1 dag**.
3. **Geboorte kind**

Bevalling echtgenote: **2 dagen** Per 1 juli 2020 wordt dit aangevuld met vijf keer de arbeidsduur per week aan onbetaald verlof.
4. **Overlijden van**
 - echtgenoot/echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen: **(4 dagen)**
 - één van haar/zijn (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorggedragen: **(4 dagen)**
 - één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen: **(2 dagen)**
 - voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen: **(1 dag)**
5. **Verhuizing (1 dag)** – maximaal 1 keer per jaar.
6. Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: **(1 dag)**. Wanneer het examen overdag valt in de avond- of nachtwEEK van werknemer dan zullen **(2 dagen)** worden toegekend, te weten de avond- of nachtdienst zowel voor als na de examendag. Dit laatste geldt niet wanneer het examen op maandag valt. Dan is alleen de avond- of nachtdienst na de examendag vrij.
7. **Huisarts, tandarts en specialist**

Voor een noodzakelijk bezoek zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris.
8. **Een door de overheid opgelegde verplichtingen**

Er zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortvloeit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
9. **Verzorging kind**

De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft. 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 26: Onbetaald verlof

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode van minimaal één dag tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend) in overleg met de O.R.



Artikel 27: Seniorenfit regeling – Nieuwe seniorenfit regeling per 1 januari 2020*Seniorenfitregeling voor geboortejaren 1960 en later*

Met ingang van 1 januari 2020 gaan alle medewerkers van de geboortejaren 1960 en later, deelnemen aan de senioren fit regeling twee jaar voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd. In deze periode gaat de medewerker 75% werken, is het salaris 90% en de pensioenopbouw 100%.

Doelgroep	Alle medewerkers vallend onder de cao.
Startmoment	24 maanden voor AOW gerechtigde leeftijd of eerder als de medewerker daarvoor kiest. Wanneer de deelname aan de regeling eerder start dan de standaard periode gaat de deelnemer aansluitend uit dienst en met pensioen (bijvoorbeeld: start deelname 61 jaar, deelname 24 maanden, uitdienst en met pensioen op 63 jaar)
Tijdsduur	24 maanden
Werktijd	De werktijd van de medewerker is 75% van de werktijd direct voorafgaand aan deelname.
Salaris	Het salaris bedraagt 90% van het vaste salaris (12 keer schemamaand-salaris, vakantiegeld) direct voorafgaand aan deelname.
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling	De pensioenopbouw is 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan deelname. De pensioenpremie en premieverdeling is 100% van de pensioenpremie en de premieverdeling direct voorafgaand aan deelname.
Verlof- en ADV dagen	Het verlof en de ADV dagen is 75% van het verlof en ADV dagen direct voorafgaand aan deelname.
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 75% blijft of het verbeterde percentage zoals afgesproken voor aanvang van de SFR periode. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer in dezelfde kalendermaand op een ander moment uit te roosteren. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
"Oud" verlof en Tijd voor tijd uren	Tijd voor tijd dagen kunnen niet aangewend worden als aanvulling voor de SFR. Tijd voor tijd dagen dienen voor de SFR periode opgenomen te worden, anders komen ze te vervallen. "Oud" verlof, opgebouwd voorafgaand aan deelname aan de regeling kan worden opgenomen voor zover de feitelijk te werken arbeidstijd tenminste 50% is van de arbeidstijd direct voorafgaand aan deelname.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending
Arbeidsongeschiktheid	De senioren fit regeling wijzigt bij arbeidsongeschiktheid niet.

Voor de medewerkers waar ADM aanspraak kan maken op een STIVU/SVBPVH bijdrage zal deze bijdrage aangewend worden voor een individuele verbetering van de voorgestelde seniorenfitregeling.

Senioredagen geboortjaar 1960 en later

Maanden vooraf start AOW	Beschikbare senioren dagen per 12 maanden	SFR periode	Niet deelnemen aan SFR
120	6		6
108	7		7
96	10		10
84	15		15
72	15		15
60	15		15
48	15		15
36	15		15
24	0	75% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw	15
12	0	75% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw	15
Totaal	98		128

Voorwaarden voor het opnemen van de senioredagen:

- De senioredagen van totaal 98 dagen kunnen eventueel gebruikt worden ter verbetering van de SFR periode.
- Indien de senioredagen niet worden opgenomen in een jaar dan worden ze automatisch gebruikt voor de SFR periode
- Alle senioredagen en SFR dagen die beschikbaar zijn voor de SFR zullen evenredig verdeeld worden over de SFR periode
- De medewerker spreekt de eventuele verdeling van de vakantiedagen, senioredagen en SFR dagen 1 jaar voor de start van de SFR periode met HR en leidinggevende af.

De seniorenfit regeling voor de geboortejaren 1950-1959 blijft gehandhaafd (zie artikel 36B).

Artikel 28: Prijsindexering

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen, de daarvan afgeleid toeslagen en reiskostenvergoeding op respectievelijk 1 januari (indexcijfer april en oktober voorgaande jaar) en 1 juli (indexcijfer oktober voorgaande jaar en april lopende jaar) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumenten prijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid).
- b. Bij een daling van de prijsindex zal gedurende de looptijd van de cao het brutosalaris niet worden verlaagd, maar wordt deze verrekend met toekomstige prijsindexverhogingen.
- c. Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.



Artikel 29: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april.
3. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

Artikel 30: Betalingen

1. Bindende salarissen
De in de bijlage III genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.
2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan² voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).
3. Vergoeding BHV- en EHBO-diploma
De werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, ontvangt hiervoor een vergoeding van € 261,72 bruto per jaar (€ 21,81 per maand). Voor het in bezit hebben van een geldig BHV-diploma, waarvan het bezit in het belang is van het bedrijf, ontvangt de werknemer een vergoeding van € 320,88 bruto per jaar (€ 26,74 per maand). Deze toeslagen zullen - worden geïndexeerd conform artikel 29. Bovenstaande bedragen zijn met ingang van 1-1-2019
4. Salarisbetaling en feestdagen
 - a. De betaling voor in artikel 24 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
 - b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.
5. Schematoeslag³
Bij plaatsing in één der genoemde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
Het toeslagpercentage voor de in artikel 15 genoemde schema's bedraagt voor:

dagdienst (zonder zaterdag)	0,00%
dagdienst met 1 x per 4 weken zaterdag	7,65%
2-ploegendienst	17,39%
3-1-1-dienst	17,75%
3-ploegendienst	23,67%
5-ploegendienst	29,50%

² Binnen het bedrijf of delen daarvan; binnen het havengebied van Rotterdam waar ADMEBT werkzaamheden worden verricht.

³ Het gestelde in artikel 2328, Algemeen, onder A is daarbij onverminderd van toepassing.

⁴ Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.



6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van 1 uur en vervolgens af te ronden per half uur) voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris.

	<u>% van het basismaandsalaris</u>
Overuren gelegen tussen:	
maandag 06.00 – vrijdag 24.00 uur	0,90%
zaterdag 00.00 – maandag 06.00 uur	1,20%
feestdagbetaling	2,40%
Een basisuurloon is daarbij	0,44%

Voor de 5-ploegendienst is overeengekomen, dat de eerste twee dagen van maandag tot vrijdag in de roostervrije week, waarop overgewerkt wordt de weekend betaling zal gelden.

7. Mobiliteits toeslag / Toeslag ander werk

De medewerkers die naast zijn normale werkzaamheden extra werkzaamheden verricht zoals het nemen van monsters en het verrichten van extra administratieve werkzaamheden ontvangen een vergoeding van € 27,50 bruto per maand. Deze werkzaamheden betreffen geen werkzaamheden in de fabriek. Werkzaamheden uit laten voeren in de fabriek kan alleen op vrijwillige basis.

Artikel 31: Zorgverzekering

ADM AEBT zal een uitkering doen ter hoogte van € 250,00 t.b.v. de aanvullende zorgverzekering. Voor de werknemer die in 2014 deelneemt aan de collectieve zorgverzekering geldt dat hij gedurende de looptijd van de CAO alleen een bruto tegemoetkoming in de kosten van het aanvullend pakket ontvangt mits hij blijft deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

Mocht deze bij ADM Europort verhoogd worden dan zal ADM AEBT deze verhoging volgen.

Artikel 32: Verhoogd taakloon

Verhoogd taakloon is met ingang van 1 januari 2019 kosten neutraal opgenomen in het basismaandsalaris. Het basismaandsalaris benoemd in Bijlage III is hierdoor eenmalig met € 100,- bruto verhoogd. Silomedewerkers behouden daarnaast een extra 4 x VT per dienst, indien van toepassing. Met ingang van 1 januari 2022 wordt de VT verhoogd van 4 naar 6 VT per dienst.

Artikel 33: Afbouwregeling schematoeslag

- De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- Werknemers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing zijnde schematoeslag gesteld. Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt, zal in overleg met betrokkene een (andere) oplossing worden gezocht.
- De werknemer die anders dan op eigen verzoek (medische indicatie wordt niet als zodanig aange-merkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke bij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. Indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, 0%;
 2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 1 maand
 3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
 4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden
 5. Indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 7 maanden
 - 60% gedurende 7 maanden
 - 40% gedurende 7 maanden
 - 20% gedurende 7 maanden
 6. Indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 15 maanden
 - 60% gedurende 15 maanden
 - 40% gedurende 14 maanden
 - 20% gedurende 14 maanden
 7. Indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot het moment dat van een vervroegde uitredingsregeling gebruik wordt gemaakt.
- d. De bovenstaande onder c (de punten 1 t/m 6) vermelde afbouwregeling is voor de categorie werknemers van 55 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voorhanden is en met dien verstande dat na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.



Artikel 34: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn schemamaandsalaris. Het opgebouwde recht aan vakantietoeslag zal naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Onder nabestaanden worden verstaan:

- de echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige 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 nabestaanden betrekkingen krachtens de ZW, of de AAW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 35: Pensioenvoorziening

Ten behoeve van de onder deze cao vallende werknemers is door de werkgever een pensioenregeling tot 1 mei 2017 ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (inmiddels onderdeel van Aegon N.V.). Vanaf 1 mei 2017 is de pensioenregeling verzekerd bij Aegon Cappital (100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

De bij Aegon verzekerde PVH-rechten (opgebouwd voor 1998) zijn niet collectief overgedragen naar Aegon Cappital, omdat dit gegarandeerde pensioenrechten zijn. Ook de voor 2017 bij Aegon in de beschikbare premiereregeling opgebouwde aanspraken zijn niet collectief overgedragen naar Aegon Cappital, omdat hierin een garantierendement op pensioendatum is toegezegd.

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd bij Aegon Cappital verhoogd van 67 naar 68 jaar.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling bij Aegon Cappital per ingangsdatum cao zijn hieronder vermeld.

Belangrijkste kenmerken

- Deelnemer is de werknemer vallend onder deze cao, die tot 1 januari 2005 was verzekerd in de pensioenregeling van EBS, als mede de werknemer vallend onder de cao, die op of na 1 januari 2003 in dienst is getreden
- Beschikbare premiereregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris op jaarbasis is 12 maal het basismaandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag (gelijk aan 1 basismaandsalaris) plus eventuele schematoeslag plus eventuele persoonlijke toeslag. Achteraf wordt de pensioenpremie betaald voor eventueel overwerk en eventuele vuilwerktoeslag (2019: maximaal € 107.593)
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag (2019: € 14.770)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 97,56% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20-24 jaar	7,80%	45-49 jaar	19,32%
25-29 jaar	9,07%	50-54 jaar	17,33%
30-34 jaar	12,20%	55-59 jaar	22,73%
35-39 jaar	14,24%	60-64 jaar	27,02%
40-44 jaar	16,59%	65-66 jaar	31,32%



- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst (uiterlijk vanaf 1 januari 1998); wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregeling maakt deel uit van de cao, maar cao partijen hebben ervoor gekozen om in de cao alleen de belangrijkste kenmerken van de regeling gedurende de looptijd van de cao te omschrijven.
2. De volledige regelingen zijn in detail in het pensioenreglement en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten ontleend worden. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao leidend.

Voor werknemers die in of na 2004 tot en met 31-12-2012 in dienst zijn getreden blijft de ADM Euro-poort (plant) pensioenregeling van toepassing.

Artikel 36A: Het bedrijfstakfonds (STIVU)

Het fonds zal worden gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever: 3% van het gegarandeerde jaarinkomen
Werknemer: 1% van het gegarandeerde jaarinkomen.

Indien het STIVU bestuur besluit tot een premieholiday zal de vrijgevallen premie worden aangewend voor het verbeteren van het pensioen van de werknemers vallend onder de OPTAS B pensioenregeling, ook na 2014. Dit loopt door tot pensioendatum.

Artikel 36B: Senioren Fit Regeling geboortejaren 1950 – 1959 (vervalt per 1 januari 2023)

Medewerkers vallend onder de doelgroepen 1a en 2a krijgen de mogelijkheid om tussen 61 en 65 jaar parttime te werken op basis van de volgende uitgangspunten:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	1. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 1a, die voldoen aan de STIVU vereisten en waarvoor een STIVU bijdrage ontvangen wordt 2. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959, behorend tot doelgroep 2a.
Aanmelding	Medewerker die wil deelnemen aan de senioren fit regeling moet zich minimaal 12 maanden voor deelname aanmelden bij de afdeling HR. Medewerker die in 2013 61 jaar zijn of ouder kunnen zich tot 1 april 2013 aanmelden.
Startmoment	Tussen 61 jaar en 65 jaar
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden) direct voorafgaand aan pensioen
Werktijd	De werktijd is 65% van de werktijd direct voorafgaand aan deelname
Salaris	Het salaris bedraagt 100% van het vaste salaris (12 keer schemaandsalaris, vakantiegeld) direct voorafgaand aan deelname
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling	De pensioenopbouw is 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan deelname De pensioenpremie en de premieverdeling is 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan deelname
Verlof- en ADV dagen	Het verlof en de ADV dagen is 65% van het verlof en ADV dagen direct voorafgaand aan deelname
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 65% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
"oud" verlof en Tijd voor tijd uren	"oud" verlof, opgebouwd voorafgaand aan deelname aan de regeling en tijd voor tijd uren kunnen worden opgenomen voor zover de feitelijk te werken arbeidstijd tenminste 50% is van de arbeidstijd direct voorafgaand aan deelname is.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Artikel 33 en 44a dagen	Alle 33 en 44a dagen in de 4 jaar van 61 tot en met 64 jaar zijn financieringsbron voor de regeling. Medewerker kan alleen deelnemen aan de regeling als hij gedurende de 4 jaar over de gehele periode van 61 tot en met 64 jaar alle artikel 24 (12 dagen) en 28a (60 90% dagen) dagen heeft spaart.
Niet deelnemen	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Voor de financiering van de senioren fit regeling worden de volgende bronnen ingezet:

- de bijdrage regeling van de STIVU (7.000 euro per jaar, totaal 14.000 euro bij een deelname van 2 jaar).
- Dagen uit artikel 24 en artikel 28a van de CAO AEBT looptijd 1 januari 2019 tot 31 december 2021.



AA

Organisatorische uitgangspunten

Om de senioren fit regeling mogelijk te maken zijn de volgende organisatorische uitgangspunten afgesproken:

- De deelnemer blijft (in principe) in zijn eigen functie en rooster werken.
- Met iedere deelnemer wordt een individueel rooster gemaakt (evenwichtige inzetbaarheid medewerker en mogelijkheden in de ploeg).
- Om het parttime werken mogelijk te maken zullen medewerkers vanuit de 3 ploegendienst gevraagd worden, indien nodig, tijdens hun eigen dienst, werkzaamheden in de 5 ploegendienst te doen.

Artikel 36C: AOW reparatie/Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH)

Partijen steunen de opvatting dat, om uitreden voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

Partijen steunen de opvatting dat naast c.q. bovenop de bijdrage die de STIVU ter beschikking stelt voor de zogeheten Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt;

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd.

In het geval van personele inkrimping tijdens de looptijd van de cao heeft AEBT de intentie dit in eerste instantie te laten plaatsvinden middels natuurlijk verloop.

Artikel 36D: Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) medewerkers geboren vanaf 1 september 1961

De afspraken van deze regeling zijn onder voorbehoud van fiscale goedkeuring voor de onderdelen van de regeling.

Cao-partijen constateren dat de AOW leeftijd de komende jaren steeds verder verhoogd zal worden. In de haven willen werknemers en werkgevers dat medewerkers de mogelijkheid hebben om eerder dan de AOW leeftijd te stoppen met werken en zullen gezamenlijk optrekken om dit bij de regering aan te kaarten.

Vooruitlopend op eventuele toekomstige wettelijke afspraken wordt er vanaf 2022 in 4 stappen een percentage van de loonsom gereserveerd om medewerkers de mogelijkheid te geven om eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Dit percentage is als volgt:

- 2022: 0,25%
- 2023: 0,50%
- 2024: 0,75%
- Vanaf 2025: 1% per jaar

Vanuit dit opgebouwde budget zal de medewerker een uitkering kunnen krijgen vanaf de 65 jarige leeftijd tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. CAO partijen zullen in een later stadium afspreken wat de hoogte van de uitkering per medewerker zal zijn. De waarde van de totale uitkeringen zal niet meer zijn dan het opgebouwde budget.

Daarnaast ontvangt de medewerker als onderdeel van de ESMW regeling, vanaf de 65 jarige leeftijd tot aan de AOW gerechtigde leeftijd een uitkering. Deze uitkering zal gebaseerd zijn op het werkgeversdeel van de pensioenpremie en zal bruto worden uitgekeerd en voor ADM kostenneutraal zijn.

De medewerker die wil deelnemen aan de ESMW regeling moet zich 24 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden.

De ESMW regeling is uitsluitend van toepassing indien de regeling fiscaal toegestaan is. Indien de regeling niet fiscaal is toegestaan kan de medewerker zijn deel van het opgebouwde ESMW budget gebruiken voor een verbetering van de seniorenfit regeling voor zover dat fiscaal toegestaan is.

CAO AEBT 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025



Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,
.....

handtekeningen



Handwritten initials or marks, possibly 'JG' and 'AA'.