

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2021 tot en met 31 december 2022

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| DEFINITIES | 6 |
| A ALGEMENE ARTIKELEN | 7 |
| Artikel A1: Algemene definities | 7 |
| HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST | 7 |
| Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst | 7 |
| Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden | 7 |
| Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden | 7 |
| Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contracts-periode | 8 |
| Artikel A6: Reorganisatie van partijen | 8 |
| Artikel A7: Redactiecommissie | 8 |
| HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN | 9 |
| Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever | 9 |
| Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers | 9 |
| Artikel A10: Te werk te stellen werknemers | 9 |
| Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen | 10 |
| HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE | 11 |
| Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden | 11 |
| Artikel A15a: Organisatieverlof | 11 |
| Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming | 12 |
| Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut | 13 |
| Artikel A17: Veiligheid | 15 |
| Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen | 15 |
| Artikel A19: Fusies, reorganisaties, transitievergoeding en reparatie 3 ^e WW jaar | 16 |
| HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN | 18 |
| Artikel A20: Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid | 18 |
| Artikel A21: Pensioenvoorzieningen | 20 |
| Artikel A22: Het bedrijfstakingfonds | 22 |
| Artikel A22A: Senioren Fit Regeling | 22 |
| Artikel A22B: Reservering Zwaarwerkfonds / Eerder stoppen met werken | 25 |
| Artikel A23: Uitkering bij overlijden | 25 |
| Artikel A24: ANW - hiaat verzekering | 25 |
| HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND | 26 |
| Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag | 26 |
| Artikel A27: Einde dienstverband | 26 |
| HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN | 27 |
| Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof | 27 |
| Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd | 29 |
| Artikel A30: levensfase dagen | 29 |
| Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers | 30 |
| Artikel A32: Kort verzuim | 30 |
| Artikel A33: Onbetaald verlof | 32 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Artikel A34: Feestdagen</i> | 32 |
| <i>Artikel A34A Jubileum</i> | 32 |
| <i>Artikel A35: Prijsindexering</i> | 33 |
| <i>Artikel A36: Vakantietoeslag</i> | 33 |
| <i>Artikel A37: Vergoeding Bedrijfs Hulp Verlener</i> | 34 |
| B SPECIFIEKE ARTIKELLEN | 35 |
| <i>Artikel B1: Betalingen</i> | 35 |
| <i>Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden</i> | 37 |
| <i>Artikel B3: Rusttijden</i> | 39 |
| <i>Artikel B4: Schaft en tewerkstelling</i> | 39 |
| <i>Artikel B5: Arbeid op zaterdag</i> | 41 |
| <i>Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen</i> | 41 |
| <i>Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is</i> | 42 |
| <i>Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling</i> | 42 |
| <i>Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar</i> | 43 |
| <i>Artikel B10: Functiewaarneming</i> | 43 |
| <i>Artikel B11: Ploegsterkte</i> | 44 |
| <i>Artikel B12: Vuilwerktoeslag</i> | 44 |
| <i>Artikel B13: Verstrekkingen</i> | 44 |
| <i>Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers</i> | 45 |
| <i>Artikel B15: Afwijkende regelingen</i> | 45 |
| <i>Artikel B16: A.D.V.-dagen</i> | 45 |
| <i>Artikel B17: Kerstuitkering</i> | 46 |
| <i>Artikel B18: Organisatieverlof</i> | 46 |
| <i>Artikel B19: Kort verzuim</i> | 46 |
| <i>Artikel B20: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</i> | 46 |
| <i>Artikel B21 Functiewijziging/Warme toeslag</i> | 46 |
| <i>Functie wijziging</i> | 46 |
| BIJLAGEN | 48 |
| BIJLAGE 1A: FUNCTIES EN SALARISSEN STUWADOORSDIENST NIEUWE TABEL PER 1 JANUARI 2021 | 48 |
| BIJLAGE 1B: FUNCTIES EN SALARISSEN PERSONEEL TECHNISCHE DIENST 1 JANUARI 2021 | 51 |
| BIJLAGE 1C: SALARISSEN TOEZICHTHOUDERS IN DIENST BIJ IGMA54 | |
| BIJLAGE 2: BEREKENING VERGOEDING TAKENCOMBINATIES BUITEN DE ARBEIDSWEEK | 56 |
| BIJLAGE 3: TAKENCOMBINATIE OPERATIONELE DIENST. | 57 |

| | |
|---|-----------|
| BIJLAGE 4: WET POORTWACHTER | 58 |
| BIJLAGE 5: TECHNOLOGIEOVEREENKOMST | 60 |
| BIJLAGE 6: FISCALE REISKOSTENVERGOEDING | 63 |
| BIJLAGE 8: ONDERHANDELINGSRESULTAAT IGMA CAO | 64 |
| BIJLAGE 9: SOCIAAL PLAN..... | 67 |
| BIJLAGE 10 LOONTABEL PER 1 JANUARI 2021..... | 81 |
| BIJLAGE 11 GESCHIEDENIS PENSIOENAFSPRAKEN..... | 83 |

DEFINITIES

| | | |
|--------------------|---|---|
| Basismaandsalaris | : | het overeengekomen, afhankelijk van de functie, vastgestelde salaris per maand, exclusief de schematoeslag. (=Ploegentoeslag) |
| Schemamaandsalaris | : | het hierboven omschreven basismaand-salaris, vermeerderd met de schema-toeslag. |
| Schematoeslag | : | toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema. |
| Werkschema | : | een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling. |
| Standaard cao | : | CAO waarvan niet afgeweken mag worden |

A ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel A1: Algemene definities

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: werknemers, in dienst van IGMA, vallende onder deze CAO.

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekende onder 2 tegen het einde van de contract periode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. De opzegging kan plaatsvinden door middel van elektronische berichtgeving (e-mail).

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 A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van IGMA zijn vastgesteld, zoals omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel A4 - alsnog aan te hechten gewaarmerkte bijlagen.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der 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.

Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit expliciet in de cao is vermeld. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en

bekend zijn gemaakt aan de werknemers op wie de cao van toepassing is c.q. aan de leden van de vakbonden die partij zijn bij de cao.

Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contracts-periode

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de Regering voordoen, zijn zowel ondergetekende onder 1 als ondergetekende onder 2 gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekend schrijven bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen ingediend heeft, 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 een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

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

Artikel A7: Redactiecommissie

Na het afsluiten van de CAO zal een paritair samengestelde redactiecommissie worden benoemd door cao partijen. Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de CAO-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. In geval bij de IGMA het beleid wordt gewijzigd ten aanzien van het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zullen cao partijen daarover worden geïnformeerd.

Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder 2 verbindt zich te bevorderen dat haar leden in de havenbedrijven in het havengebied van Amsterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever, andere voorwaarden zullen stellen dan in deze loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald en dus op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. Zij verbindt zich bovendien te bevorderen dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de havenbedrijven dan haar leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A10: Te werk te stellen werknemers

IGMA zal voor het verrichten van operationele werkzaamheden gebruik maken van werknemers met een arbeidsovereenkomst met IGMA. Naast deze werknemers kan IGMA personen inhuren, maar niet op de kernfuncties. Het percentage inhuur is maximaal 25% van de totale operationele uren op voortschrijdend gemiddelde op jaarbasis. Kernfuncties zijn: Kraandrijver draadkranen (exclusief hydraulische kranen), Weger, Machinist.

Voor het inhuren van iemand op de kernfunctie kan een uitzondering worden gegeven van maximaal 2 personen per jaar. Dit kan alleen met toestemming van de CAO-commissie en met de voorwaarde dat deze ingehuurde personen na maximaal 1 jaar bij gebleken geschiktheid direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden, dan wel direct uit de kernfunctie worden gehaald.”

HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN

Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer harer leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet - juist - nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

De klagende partij stelt, binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, wederpartij schriftelijk in kennis, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden als dan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend. Komen partijen niet samen tot een oplossing dan kan de klagende partij het geschil voorleggen aan de rechter.

HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE

Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. De werkgever zal jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers afdragen aan de werknemersorganisatie. De bijdrage zal uitsluitend besteed worden voor scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, formatie inclusief het vier jaarlijks havencongres voor de werknemers die onder deze cao vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven in de sector havens.
2. Oriëntatie op werkprocessen.
IGMA stelt € 25,- per werknemer beschikbaar als bedrijfsgebonden budget om kaderleden van IGMA in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op voor de IGMA situatie relevante werkmethoden. Als er een cumulatief saldo beschikbaar is van €10.000,-, is IGMA geen verdere bijdrage verschuldigd.
3. Stichting Veilige Haven.
IGMA stelt jaarlijks €100,- per medewerker beschikbaar voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH) en zal deze bijdrage beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven.
4. Vakbondscontributie.
Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met hun salaris. Een en ander voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.
5. Wend & weerbaarheid budget
IGMA stelt jaarlijks een budget van € 60.000,- beschikbaar voor wend- en weerbaarheid. Werknemers kunnen hier gedurende het jaar gebruik van maken. Medewerkers krijgen hiermee de kans om hun wend- en weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, leren gesprekken voeren. Budget verzoek dient men in bij HR en wordt goedgekeurd een commissie welke bestaat uit twee IGMA medewerkers en twee kaderleden aan te wijzen door FNV Havens. Mocht van enige jaar er rest bedrag zijn dan zal daar maximaal € 10.000,- mee gaan naar het volgende jaar als extra inleg.

Artikel A15a: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal, met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
 - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisatie georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 20 organisatie verlofdagen 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) De werkgever 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. De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek.
3. Onder salaris wordt verstaan het (schema)salaris dat betrokkene op een werkdag binnen de arbeidsweek zou hebben ontvangen.

Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bond 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 bond.
2. Aan vakbondsvertegenwoordigers in loondienst van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie; 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 plaatshebben.

In het 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.

4. De werkgever is bereid de vakbondsvertegenwoordigers in loondienst op hun verzoek toe te staan 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, die in die onderneming werkzaam is (zijn).

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2021: € 289,87,- en voor 2022 : € 293,49

HOOFDSTUK 5: BEDRIJFSBELEID

Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut

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

1. Het IGMA-beleid 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.
2. De samenhang der dingen binnen de organisatie (zoals taken, werkzaamheden, regels, afdelingen) zal aantoonbaar worden gemaakt. Gedeelde waarden voor eenieder.
3. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in de voortgang van het ondernemingsbeleid mogelijk is;
4. 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 *en werkgroepen* van de onderneming, zijn invloed uit te oefenen.
5. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, *waarin*
 - mondige, goed opgeleide en zelfstandig functionerende medewerkers graag willen werken;
 - een ieder zijn taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en plichten kent en hanteert;
 - de medewerkers de gelegenheid hebben hun arbeidskracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf;
 - de medewerkers zich bewust zijn dat een open benadering en uitvoering van werkzaamheden noodzakelijk zijn, omdat er in een steeds veranderende omgeving hogere en andere eisen aan de organisatie worden gesteld;
 - helderheid in optreden over waardering of afwijzing van de uitvoering van taken plaatsvindt;
 - de leidinggevenden en medewerkers zich moeten inzetten om elkaar te inspireren, motiveren en initiatieven te laten ontplooiën;
 - continu aandacht is voor begeleiden en coachen.
6. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

- a) het voeren van een verantwoord wervingsbeleid waarin helderheid in hoogte opleidingseisen, functie-inhoud en functievereisten gehanteerd worden;
 - b) *waarin* ruimte is voor introductie en instructie van nieuwe werknemers;
 - c) het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d) het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de wettelijke erkende Vakopleidingen.
 - e) het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.
7. De werkgever 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, als mede het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie geschiedt onder respect van de eigen culturele achtergrond.
8. 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 loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

Periodiek zal tussen partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

9. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De klachtenprocedure en afhandeling is vastgelegd en te vinden op de HR NL intranet website.
10. De werkgever 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 zijn werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. In overleg met de vakorganisatie en ondernemingsraad zal deze doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

11. Daar waar organisatorisch mogelijk zal werkgever meewerken aan de invoering van een deeltijdregeling. Toepassing zal gebeuren op basis van wettelijke regelingen.

Artikel A17: 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, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de noodzakelijke 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, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

In het kader van training en opleiding in verband met Arbo, Veiligheid en Milieu ("AVM") kunnen eventueel ook in combinatie andere bedrijfsgerichte onderwerpen worden besproken. Hiervoor kan de werktijd maximaal 4 keer per jaar met maximaal 2 uur per dienst worden verlengd. De werkgever kan 2 keer per jaar 2 uur optioneel tegen geldend overwerktaarif inplannen. Deze sessies dienen aan het begin van het jaar in geïntegreerd te worden.

Voor de ploegendiensten zal dit gebeuren voorafgaand aan de avonddienst. Werknemers zijn verplicht deze bijeenkomsten bij te wonen.

De vergoeding voor het bijwonen van vier van deze bijeenkomsten per kalenderjaar is verrekend in het basismaandsalaris. Het bijwonen van meer dan vier bijeenkomsten wordt vergoed conform het geldende overwerktaarif.

IGMA accepteert registratie van de VCH bij de SVH. Dit mag echter geen enkele invloed hebben op het veiligheidsbeleid bij IGMA.

IGMA zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken zodat alle deelnemers kunnen leren van de ongevallen.

Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bond/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de bond informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke

wervingsstop, onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatshebben.

3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding² te doen onderbrengen. Na gebleken geschiktheid en behalen van het certificaat zullen leerlingen, die voldoen aan de vereisten voor een eventueel beschikbare open vacature en geschikt zijn voor een verdere opleiding, in aanmerking komen voor deze vacature invulling.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf worden geplaatst, vervolgens bij het UWV. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
7. Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 zullen er geen gedwongen ontslagen op economische gronden zijn. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 januari 2021 of daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij IGMA hebben. Deze afspraak is van kracht tenzij de daling van het volume van IGMA (uitgedrukt in aanbod tonnen overslag) onder de 4,4 mjl. daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande boekjaar. In dat geval zal IGMA trachten via collegiale uitleen (met bedrijven actief in de droge bulk op- en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de IGMA-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.

Artikel A19: Fusies, reorganisaties, transitievergoeding en reparatie 3^e WW jaar

Overeenkomstig de huidige wetgeving waaronder de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering dan wel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, de

² BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

- ondernemingsraad en de vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, respectievelijk regelingen welke sociale begeleiding van betrokken werknemers garandeert;
 - de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis wordt gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Transitievergoeding in enig jaar

Bij inkrimping van de organisatie met ten minste twee medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, zal de transitievergoeding op bruto € 6.750,00 per dienstjaar worden gesteld. Deze vergoeding is inclusief de reparatie van het 3^e WW jaar en exclusief kosten voor scholing, mobiliteit en uitvoering. In het sociaal plan zijn over scholing en mobiliteit verdere afspraken gemaakt.

Reparatie 3e WW jaar per 1 januari 2019

Met de verhoging van het bedrag voor de transitievergoeding van € 6.000,- naar € 6.750,- bruto per dienstjaar, hebben partijen tevens de zogenaamde reparatie van het 3e WW-jaar gerealiseerd. Daar waar medewerkers vrijwillig verzekerd zijn voor de WGA Basis (35-80%), zal IGMA het surplus van de WGA-loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen.

Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door de werkgever gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op bovengenoemde transitiebedragen dan, zal de werkgever in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid 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 bovengenoemde transitievergoedingen.

HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel A20 Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.
 - a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - d.1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer in deze periode in het kader van zijn re-integratie werkt bij werkgever, ontvangt hij over de gewerkte uren, waaronder begrepen de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie 100% van zijn maandinkomen.
 - d. 2 De werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede jaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
 - e. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.**
Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd.
In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

In het vierde jaar zal een inkomenssuppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.

- f. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die 35% - 80% ongeschikt zijn verklaard.**
Voor de werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt verklaard, geldt gedurende het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de resterende verdien capaciteit.
- g. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting, zal de loondoorbetalingsverplichting conform lid 1 sub a, van evenredige toepassing zijn.
Indien aansluitend op de periode van loondoorbetaling sprake is van een aanvullingsverplichting conform lid 1 sub b, kan de periode van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 104 weken inclusief de perioden genoemd in artikel 14 lid 1 sub a en sub b. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering uit te stellen is dit lid eveneens van toepassing.
- h. De Loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever is eveneens van toepassing bij een second opinion als de werknemer bij een onterechte weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog accepteert.
2. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die naar oordeel van de door werkgever of door betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerende arts dan wel verzuimconsulent de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. De werknemer is verplicht aan personen die door hen gevraagde inlichtingen te verschaffen en desverlangd toegang tot zijn woning te verschaffen.
3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere afspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen.
4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot salarisvergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de

werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

5. De gedifferentieerde WGA premie komt volledig voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering en aan de 10% aanvullende WIA verzekering. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer.

Artikel A21: Pensioenvoorzieningen

Ten behoeve van de onder deze cao vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen tot 1 maart 2017 ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

Vanaf 1 maart 2017 zijn de beide pensioenregelingen verzekerd bij Aegon Cappital (eveneens 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd gesteld op de 68-jarige leeftijd en per 1 januari 2021 is de A-regeling aangepast qua franchise en netto premiestaffel.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen voor de periode vanaf 1 januari 2021 zijn hieronder vermeld.

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het vaste maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en indien overeengekomen de 13^e maand, ploegentoeslag en persoonlijke toeslag (2021: maximum € 112.189).
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 14.544).
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 90% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

| | |
|--------------|--------|
| 20 – 24 jaar | 7,20% |
| 25 – 29 jaar | 8,37% |
| 30 – 34 jaar | 9,72% |
| 35 – 39 jaar | 11,25% |
| 40 – 44 jaar | 13,14% |
| 45 – 49 jaar | 15,30% |
| 50 – 54 jaar | 17,82% |
| 55 – 59 jaar | 20,97% |
| 60 – 64 jaar | 24,93% |
| 65 – 67 jaar | 28,89% |

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van een ‘afgeleide’ pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt namelijk rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 15.583).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst; wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH).
- Beschikbare premiereregeling.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het vaste maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en indien overeengekomen de 13^e maand, ploegentoeslag en persoonlijke toeslag (2021: maximum € 112.189).
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 15.583).
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 99,39% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

| | |
|--------------|--------|
| 20 – 24 jaar | 7,95% |
| 25 – 29 jaar | 9,24% |
| 30 – 34 jaar | 10,73% |
| 35 – 39 jaar | 12,42% |
| 40 – 44 jaar | 14,51% |
| 45 – 49 jaar | 16,90% |
| 50 – 54 jaar | 19,68% |
| 55 – 59 jaar | 23,16% |
| 60 – 64 jaar | 27,53% |
| 65 – 67 jaar | 31,90% |
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% 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 uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van de regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.

2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao leidend.

Pensioen sparen

De werkgever zal de werknemer jaarlijks € 500 bruto ter beschikking stellen t.b.v. het Netto Haven Pensioen. De financieringsbron hiervan is het voordeel welke uit het nieuwe pensioencontract (2017) komt en de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar.

Artikel A22: Het bedrijfstakfonds

IGMA zal de mogelijkheden onderzoeken om tot een verbeterde pensioenregeling te komen voor de IGMA medewerkers. De mogelijkheid van parttime pensioen en de pensioenontwikkelingen in de haven zullen worden meegenomen. Het is de bedoeling de volledige STIVU premie (3,2% plus 1%), zoals beschreven in het gezamenlijk resultaat van december 1996, als financieringsbron in te zetten, ook na 2014.

Artikel A22A: Senioren Fit Regeling

Senioren fit regeling

De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

| Onderwerp | Omschrijving |
|--|---|
| Doelgroep | Werknemers van het geboortjaar 1950 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij IGMA voorafgaand aan de deelname. |
| Startmoment | Tussen 60 jaar en AOW leeftijd |
| Tijdsduur | 2 jaar (24 maanden) |
| Werktijd | 50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling |
| Salaris | 100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling |
| Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling | 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling |
| Verlof, ADV, artikel A29 dagen | 50% van het verlof, ADV, etc. direct voorafgaand aan de regeling |
| Artikel A30 (90%) dagen | Vervallen bij deelname aan de regeling |
| Jubileumuitkering | 100% |
| Overwerk | Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander |

| | |
|----------------|---|
| | moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald. |
| Pensioen | Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen |
| Niet deelnemen | Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen). |

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werknemers van de geboortejaren 1950-1959, direct voorafgaand aan de senioren fit regeling, aan de **verbeterde regeling** deelnemen. De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit en kent twee varianten:

| VERBETERDE SENIOREN FIT REGELING GEBOORTEJAREN 1950-1959 | |
|---|--|
| Onderwerp | Omschrijving |
| Doelgroep | Werknemers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoen aan de STIVU en de SVBPVH vereisten en waarvoor de STIVU en SVBPVH bijdrage wordt ontvangen. |
| Startmoment | Variante 1: 4 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling. Variante 2: 10 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling. |
| Tijdsduur | Variante 1: 4 maanden Variante 2: 10 maanden |
| Werktijd | Variante 1: 50% (2,5 dagen per week werken) Variante 2: 80% (4,0 dagen per week werken) |
| Salaris | 100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling |
| Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling | 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling |
| Verlof, ADV, artikel A29 en artikel A30 dagen | Variante 1: 50% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen. Variante 2: 80% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen. |
| Jubileumuitkering | 100% |
| Overwerk | Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de |

| | |
|----------------|---|
| | deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald. |
| Niet deelnemen | Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet. |

Met betrekking tot de uitvoering zijn de volgende afspraken gemaakt:

| Onderwerp | Omschrijving |
|----------------|---|
| Inventarisatie | HR inventariseert bij Werknemers op 59ste de wens tot deelname |
| Oriëntatie | Met de potentiële deelnemer wordt de individuele situatie in kaart gebracht: deelnameperiode en pensioendatum arbeidsvoorwaarden deelnameperiode Rooster pensioenberekeningen |
| Besluitvorming | Werknemer moet 6 maanden voorafgaand aan de deelname beslissen over de deelname aan de regeling |

Ter stimulering van de deelname aan de senioren fit regeling ontvangt werknemer die met ingang van zijn 63^{ste} verjaardag, of eerder, gaat deelnemen aan de senioren fit regeling een stimuleringsbonus van 14.000 euro bruto. De stimuleringsregeling is onder voorbehoud van fiscale goedkeuring.

Senioren Fit Regeling en kloszaterdagen

Er zijn twee opties:

Optie 1: niet werken op zaterdag.

Een SFR-medewerker wordt 38,75 uur x 50% ingepland en ontvangt alleen zijn basismaandsalaris (excl. 2,5% toeslag voor de kloszaterdag). Ondanks het feit dat werknemers volgens rooster verplicht zijn om op kloszaterdagen te komen werken zal IGMA de medewerker die deelneemt aan de Senioren Fit Regeling niet verplichten om 50% van de kloszaterdagen te komen werken omdat: de kloszaterdag is geen onderdeel van de normale werktijd en de betaling van de kloszaterdag is ook geen onderdeel van het salaris waar de uitkering van de Senioren Fit regeling op is gebaseerd. Mocht een SFR-medewerker toch besluiten om op vrijwillige basis op kloszaterdagen te gaan werken dan gaat optie 2 in.

Optie 2: werken op 5 kloszaterdagen per jaar

Als de SFR-medewerker op vrijwillige basis op de kloszaterdag werkt, dan zal hij zijn maandsalaris + 5% ontvangen waarbij de betaling voor werken op zaterdag (60%) in Tijd-voor-Tijd worden uitgekeerd omdat: de betaling voor kloszaterdagen valt onder overwerk. SFT-medewerkers mogen niet overwerken en daarvoor moeten gewerkte uren op een kloszaterdag in tijd-voor-tijd door de week worden opgenomen en niet worden uitbetaald. De SFR-medewerker zal verplicht 5 zaterdagen moeten werken. Deze zullen voor 1 december voorafgaand aan een

SFR- jaar met de SFR-medewerker in onderling overleg worden vastgesteld. In het geval dat de SFR-medewerker niet opgeroepen wordt op een zaterdag dat hij zich beschikbaar heeft gesteld, dan vervalt het recht op (60%) in tijd-voor-tijd voor de zaterdag.

Artikel A22B: Reservering Zwaarwerkfonds / Eerder stoppen met werken

IGMA wil haar medewerking verlenen aan een oriëntatie op eerder stoppen met werken met FNV Havens binnen de mogelijkheden die de wetgeving hiervoor zal gaan geven.

IGMA maakt gedurende de looptijd van de cao een structurele reservering van in totaal 1% van de loonsom ten behoeve van een regeling eerder stoppen met werken voor zware beroepen. In het geval een dergelijke regeling niet mogelijk is binnen de looptijd van deze cao zal de gereserveerde loonruimte als eenmalige uitkering aan werknemers worden uitbetaald.

Artikel A23: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekking een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van drie keer zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a) de echtgenote/echtgenoot/erkende partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b) bij ontstentenis van de echtgenote/echtgenoot/erkende partner (als bedoeld onder a), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c) 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 de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel A24: ANW - hiaat verzekering

Partijen hebben geconstateerd dat vrijwel niemand deel neemt aan de collectieve ANW hiaat verzekering. Partijen onderschrijven het belang van deze verzekering. IGMA zal ter stimulering van de deelname aan de verzekering aan werknemers die (gaan) deelnemen een tegemoetkoming verstrekken van maximaal € 200 bruto per jaar, na overlegging van de polis. Aan het einde van de looptijd van de cao zullen de partijen deze afspraak evalueren en bepalen of de tegemoetkoming wordt voortgezet.

HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND

Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag

De wettelijke verplichting tot handhaving van het dienstverband met de werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, houdt op te bestaan. Daarvan kan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, kan daarvan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Artikel A27: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN

Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever arbeid heeft verricht, zich voor arbeid heeft beschikbaar gesteld of ongeschikt was tot werken wegens ziekte of een ongeval, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - in dat jaar aanspraak op een vakantie van max. 5 weken (met inbegrip van de snipperdagen) waarvan drie 'vakantieweken'³ en 10 dagen in de vorm van 'snipperdagen'.
In de loop van het vakantiejaar kunnen deze dagen ten dele bij wijze van voorschot worden genoten. Is de periode bedoeld in de tweede zin korter dan een volledig vakantiejaar, dan wordt zijn aanspraak verworven volgens de schaal, vermeld in lid 2; de verdeling tussen vakantie-/snipperdagen geschiedt in dezelfde verhouding.
2. De vakantie-aanspraak - hieronder te verstaan de totale aanspraak op vrije dagen, zowel vakantie- als snipperdagen - wordt gedurende het vakantiejaar verworven volgens onderstaand schema. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand in dienst treedt, telt die kalendermaand mee voor de bepaling van de vakantie aanspraak.

| Aantal dagen/diensten waarop dienstverband vakantie-aanspraak bestaat | Aantal kalendermaanden in het vakantiejaar | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Dagdienst, al dan niet in combinatie met de avonddienst | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 23 | 25 |
| Semi- en volcontinudienst ⁴ en onregelmatige dienst | 2 | 4 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 |

De vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen met dien verstande dat maximaal 5 dagen kunnen worden meegenomen naar het volgend jaar. Voor het meerdere worden afspraken gemaakt om deze op te nemen binnen de eerste drie maanden van het volgend jaar.

De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

³ Al naar het aantal werkdagen per week wordt een periode van 3 weken voor 15 of 16 dagen aangemerkt (semi-continudienst met 16 diensten per 3 weken = 16 dagen).

⁴ Semi-continudienst met 16 diensten per drie weken

Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoog seizoen 15 juni - 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster. Incidenteel en ter beoordeling van de directie/bedrijfsleiding van de IGMA is het mogelijk om vier weken aaneengesloten vakantie op te nemen. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten. De werknemers worden tot een, in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

3. Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemasalaris door betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen ter zake in dit artikel is vermeld.
4. Dagen waarover de werknemer uitkering verkrijgt vanuit Ziektewet, zullen niet als vakantiedagen gelden'.
5. De verjaringstermijn blijft 5 jaar. Tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) wordt volledig verlof opgebouwd. Wanneer werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) verlof geniet worden volledige dagen afgeschreven.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen ingehouden resp. teruggevorderd. Over in dat geval nog niet genoten vakantie-aanspraken wordt op basis van de in lid 2 vermelde tabel een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand de dienst verlaat telt deze kalendermaand niet mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de vakantievergoeding:

| | | | | |
|--|---|-------------|---|-------------------------------------|
| Aantal werkdagen tijdens dienstverband | x | 25 resp. 26 | x | Basis- of basisschema- maandsalaris |
| Aantal werkdagen van de kalendermaand waarin dienstverband beëindigd | | 12 | | 21 ³ / ₄ |

7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. De vakantie regeling wordt in overleg met de OR vastgesteld.

Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft op grond van langdurig en onafgebroken dienstverband bij de werkgever dan wel op grond van het bereiken van een hogere leeftijd, volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. die leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A28 lid 3 genoemde vakantieperiode vindt plaats voor zover de omstandigheden dit toelaten. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

Bij rechtstreekse overgang uit een andere havenonderneming naar IGMA zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgever en contracterende partij plaats vindt, het dienstverband bij de vorige werkgever worden meegeteld.

Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A28 lid 3 doorbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak op deze vakantiedagen verhoudingsgewijs bepaald.

Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

- bij 10 jaar dienstverband of op 50-jarige leeftijd: 1 dag
- bij 20 jaar dienstverband of op 55-jarige leeftijd: 3 dagen

Artikel A30: levensfase dagen

Werknemers die op 1 januari 2017 50 jaar of ouder zijn

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor levensfasedagen vrijaf op basis van:

| | | |
|------------|---|-----------|
| 55 jaar | : | 4 dagen |
| 56 jaar | : | 5 dagen |
| 57 jaar | : | 6 dagen |
| 58 jaar | : | 7 dagen |
| 59 jaar | : | 8 dagen |
| 60 jaar | : | 10 dagen* |
| 61-64 jaar | : | 15 dagen* |

*deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Werknemers die op 1 januari 2017 jonger dan 50 jaar zijn

De ouderen dagen worden conform de hieronder voorgestelde staffel om gebouwd naar levensfase dagen. Wij gaan er van uit dat men vanaf 63-jarige leeftijd gebruik gaat maken van de seniorfitregeling. De medewerkers die al 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017 behouden de oude regeling.

| | | | | |
|------|------|------|-----|-----------------|
| 1967 | 1969 | Jaar | 3,8 | Levensfasedagen |
| 1970 | 1974 | Jaar | 2,5 | Levensfasedagen |
| 1975 | 1979 | Jaar | 2,0 | Levensfasedagen |
| 1980 | < | Jaar | 1,5 | Levensfasedagen |

Werknemers in dienst na 1-1-2017 geldt dat zij 1,5 levensfasedag.
Vanaf 61/m 64 jaar geldt voor iedereen 15 levensfase dagen per jaar*

* deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Levensfase dagen kunnen niet worden uitbetaald.

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 worden berekend.

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 een evenredig deel van 90% van het basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen kunnen worden opgespaard. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Vervolg Proef werknemers 58ste jaar en ouder

We vervolgen de proef waarbij mensen vanaf het 58ste jaar vrijwillig uit de drie ploegendienst een aanvraag kunnen doen om in de tweeploegen dienst te kunnen werken, hierbij zullen zij hun oudere dagen vrijwillig niet opnemen en hun ploegentoeslag behouden.

Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A27 lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel A32: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt op binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

| | | |
|---------------------|---|---|
| 1 dag bij: | - | Ondertrouw van de werknemer; |
| | - | Huwelijk 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 resp. de verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de week voorafgaande aan of in de 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; |
| | - | Geregistreerd partnerschap bij notaris (geen samenlevingscontract); Overlijden ⁵ of voor het bijwonen van de begrafenis/ crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen; |
| | - | Verhuizing (max. één keer per jaar); |
| | - | Een in het belang van het bedrijf af te leggen vak examen; |
| | | |
| 2 dagen bij: | - | Huwelijk van de werknemer; |
| | - | Bevalling van zijn echtgenote/erkende partner; |
| | - | Overlijden ⁷ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, niet-inwonende kinderen; |
| | | |
| 4 dagen bij: | - | Overlijden ⁷ van haar/zijn echtgeno(o)t(e)/erkende partner of één van haar/ zijn inwonende kinderen; |
| | - | Overlijden ⁷ van één van haar/zijn (stief-)ouders ingeval door de werknemer voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen. |

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

⁵ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, vakantiedagen omzetten in de van toepassing zijnde kort verzuimdagen en het restant van de vakantie opschorten.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtreding van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, welke gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die op grond van het pensioen reglement als gehuwden worden beschouwd. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel A33: Onbetaald verlof

Op verzoek van de werknemer kan onbetaald verlof worden toegekend onder de volgende condities:

1. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid om de aanvraag al dan niet te honoreren;
 2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer;
 3. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
- dit verlof kan worden aangevraagd voor ten minste één week en voor ten hoogste één maand.

In overleg met de Ondernemingsraad zal nadere regelgeving worden ontwikkeld.

Artikel A34: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag en de Koningsdag (27 april, als de dag op zondag valt, wordt deze op de dag ervoor gevierd), Bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar (ingande 1990). Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrij willige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan te 17.30 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dag dienst volgende op de feestdag.

Artikel A34A Jubileum

In aanvulling op de Cargill arbeidsvoorwaardenregeling ontvangen medewerkers die met pensioen gaan en langer dan 35 jaar in dienst zijn de jubileumuitkering van 40 jaar dienstverband naar rato. De uitkering zal zover en zolang dat binnen de fiscale wetgeving is toegelaten, netto uitgekeerd.

HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel A35: Prijsindexering

1. Een systeem van Automatische Prijs Compensatie blijft gehandhaafd. De lonen worden jaarlijks aangepast, vanaf het jaar 2021, op basis van het half jaar systeem CBS consumentenprijsindex (CPI) afgeleid: jaarlijks per 1 januari op basis van de index van de maanden april-oktober daaraan voorafgaand en jaarlijks per 1 juli op basis van de index van de maanden oktober-april daaraan voorafgaand
2. De lonen worden naast de APC verhoogt per:
 - 1-1-2021 initieel loon en loonschalen worden verhoogd met 1% + een eenmalige uitkering van €300 bruto naar rato van het dienstverband bij de loonbetaling in de maand na goedkeuring van de cao.
 - 1-1-2022 initieel loon en loonschalen worden verhoogd met 1.25%.

Artikel A36: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal een basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van uitbetaling. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. 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 kalendermaanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt hetgeen teveel aan de werknemer is uitbetaald van hem ingehouden resp. teruggevorderd.
4. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

| | | |
|--|---|----------------------|
| Aantal werkdagen tijdens dienstverband | x | 1 bruto maandsalaris |
| 261 werkdagen | | |

(maximaal semi-continu: 267 werkdagen)

5. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel A37: Vergoeding Bedrijfs Hulp Verlener

Aan werknemers die opgeleid en aangesteld zijn als Bedrijfshulpverlener in de IGMA BHV organisatie zal een vergoeding worden toegekend van € 25,50 per maand.

Voor een BHV'er is het in bezit hebben van een geldig EHBO diploma geen vereiste.

Echter voor die personeelsleden die nog een geldig EHBO diploma hebben, zal IGMA er voor zorg dragen dat zij dit kunnen behouden door het geven van de benodigde herhalingscursussen. Aan personen met een geldig EHBO diploma, maar die geen BHV'er wensen te worden, wordt geen vergoeding toegekend.

B SPECIFIEKE ARTIKELEN

Artikel B1: Betalingen

1. Bindende salarissen

De in Bijlage I 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 daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en al naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

3. Salarisbetaling en feestdagen

- a) De betaling voor de in artikel A34 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
- b) Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag genoemd in lid 6 van dit artikel, verschuldigd.

4. Betaling voor zaterdagwerk (cyclus)

Voor werk op zaterdag wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2.
Over een taak waarin niet is gewerkt, wordt loon zonder zaterdag-toeslag betaald.

Voor betaling van verlenging van de zaterdagmiddagtaak zie sub 6.
De toeslag zal als aparte betaling blijven worden uitbetaald. Het werk op de kloszaterdag is roostermatig overwerk.

Met ingang van 1 januari 1993 zal op twee kloszaterdagen, waarvan één vallende in de (zomer)vakantie, vrijaf kunnen worden genomen, waarbij het 100% gedeelte zal worden doorbetaald.

Het 100% gedeelte voor de zaterdag bedraagt: 5,2490 % van het basismaandsalaris.

Jaarlijks zal eind oktober het saldo van deze zaterdagen worden bekeken. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

5. Betaling voor zondagwerk

Voor werk op zondag in de dagdienst wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2.

Indien in de avonddienst op de dag voorafgaande aan een zon- of feestdag wordt gewerkt, wordt de tijd vanaf het aanvangstijdstip van deze avonddienst tot 17.30 uur ook beschouwd als zondagwerk.

6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren is weergegeven in een percentage van het Basis maandsalaris volgens onderstaande regeling.

| | % van het basismaandsalaris |
|---|------------------------------------|
| Loonuren (uitgangspunt voor incidenteel overwerk) | 0,48 % p/u |
| <u>Betaling voor overwerk:</u> | |
| Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst | 0,62 % p/u |
| Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond- of nachtdienst: - Maandag t/m donderdag - Vrijdag | 0,83 % p/u 1,05 % p/u |
| Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op - zaterdag | 0,91 % p/u |
| Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond-/nachtdienst op - zaterdag, zondag en feestdagen | 1,31 % p/u |
| Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op - zondag en feestdagen | 1,31 % p/u |

7. Ploegendiensten

De ploegendiensten worden met de volgende percentages van het basismaandsalaris beloofd:

- 2-ploegendienst: 13%
- 3-ploegendienst: 21,93%
- 3-ploegendienst drijvende kranen: 25,16%*

* Inclusief 3,214 % voor en naar en van de drijfkraan varen, zodat tijdig op het object gestart wordt en draaiend overnemen gewaarborgd is. Indien er in 2 verschillende havens, zijnde Vlothaven (inclusief VST/ kop, VST/

Neptunushaven) en Mercuriushaven worden twee vaartuigen ingezet bij de dienstoverdracht.

8. Afbouwregeling ploegentoeslag

Onderstaand afbouwschema is van toepassing als:

1. Werknemer naar een lager beloond ploegendienst rooster gaat op initiatief van de werkgever wegens organisatorische of bedrijfseconomische redenen. Dit met in achtname van de wettelijke vereisten conform de WOR.
2. Werknemer op vrijwillige basis naar een lager beloond ploegendienst rooster over gaat.

| Duur | Percentage | Aantal maanden |
|----------------------------|---------------------------------------|---|
| < 3 maanden | 0% | |
| > 3 maanden < 6 maanden | 100 % 60 % 20 % | Lopende maand 2 maanden 1 maand |
| > 6 maanden < 3 jaar | 100 % 80 % 60 % 40 % 20 % | Lopende en volgende maand 2 maanden 2 maanden 1 maanden 1 maanden |
| > 3 jaar < 5 jaar | 100% 80 % 60 % 40 % 20 % | Lopende en volgende maand 4 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden |
| > 5 jaar | 100 % 80 % 60 % 40 % 20 % | Lopende en volgende maand 9 maanden 9 maanden 9 maanden 9 maanden |

Mochten werkgever en werknemer overeenkomen dat er eerst een proeftijd gehanteerd wordt dan zal er tijdens de proeftijd geen afbouw plaats vinden. Mocht er op medische gronden medewerkers niet meer in de ploegendienst kunnen werken dan geldt de afbouwregeling niet.

Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden

A. Overzetting

Tijdens de zomervakantieperiode, een aaneengesloten periode van maximaal 8 weken, kunnen, ingeval sprake is van onvoldoende bezetting, werknemers die in de 3-ploegendienst werkzaam zijn, in de 2-ploegendienst worden tewerkgesteld. De betrokken werknemers behouden in dat geval hun 3-ploegendiensttoeslag.

| | | |
|----|--|--|
| B. | Uitsluitend dagdienst: stuwadoorsdienst en machinisten | (Elektro-)Technische dienst |
| | maandag t/m vrijdag 7 3/4 uur per dag, 38 3/4 uur per week | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |
| | kloszaterdag: 1 x per 4 weken | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |
| | <u>2-Ploegendienst</u> | |
| | 1 ^e week (dag) maandag t/m vrijdag | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |
| | 2 ^e week (avond) maandag t/m vrijdag | 15.15 uur tot 23.30 uur 15.30 uur tot 23.30 uur |
| | kloszaterdag: 1 x per 4 weken | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |
| | <u>3-Ploegendienst</u> | |
| | 1 ^e week (dag) maandag t/m vrijdag | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |
| | 2 ^e week (nacht) maandag t/m zaterdag | 23.30 uur tot 07.00 uur 23.30 uur tot 07.00 uur |
| | 3 ^e week (avond) maandag t/m vrijdag | 15.30 uur tot 23.30 uur 15.30 uur tot 23.30 uur |
| | kloszaterdag: 1 x per 3 weken | 07.00 uur tot 15.30 uur 07.00 uur tot 15.30 uur |

Afwijking van de roostertijden

Omdat deze cao een standaard cao is spreken wij af dat voor de andere roosters er in overleg met de OR van afgeweken mag worden.

- A.
1. De werknemer is verplicht zich volgens het met hem overeengekomen arbeidstijdsysteem, desverlangd, ten hoogste éénmaal in de drie weken respectievelijk éénmaal in de vier weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dagdienst.
 2. Indien van deze beschikbaarstelling geen gebruik wordt gemaakt ontvangt de werknemer de vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld.

3. Bij werken ontvangt de werknemer de daarvoor geldende vergoeding (zie Bijlage 2).
 3. Indien een feestdag op zaterdag valt, waarop de werknemer verplicht is zich beschikbaar te stellen voor arbeid, ontvangt hij de vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld. De werknemer is niet verplicht op te komen.
- B. Besteld doch niet tewerkgesteld.
1. Aan werknemers die voor werk als bedoeld onder A zijn besteld doch niet worden tewerkgesteld, wordt bovendien een opkomstvergoeding, alsmede de eventuele verschuldigde vergoeding voor avondwerk betaald.
 2. In afwijking van het in B.1. bepaalde zal aan de werknemer die voor zaterdag- of zondag arbeid was besteld en op de plaats waar hij voor werk was besteld heeft moeten wachten, over de eerste resp. de tweede taak de toeslag voor werk op zaterdag of zondag verschuldigd zijn.
- C. Vergoeding voor beschikbaar houden in het weekeinde.
1. Werknemers die bij beëindiging van hun werkweek (doch niet later dan vrijdag 15.30 uur) aanzegging krijgen zich 'stand-by' te houden voor werk in het weekeinde, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 - 13.00 uur telefonisch instructies te vragen. Aan hem is een 'stand-by'-vergoeding verschuldigd (zie bijlage 2).
 2. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer werknemers worden besteld voor werk in een dienst of taken daarvan, tussen zaterdag 15.45 en maandag 06.30 uur

Artikel B3: Rusttijden

De rusttijd tussen twee niet aaneensluitende taken zal in het algemeen niet minder dan 11 uur bedragen. Per man mag eenmaal per arbeidsweek een kortere rusttijd worden toegepast, welke echter ten minste 8 uur moet bedragen.

Artikel B4: Schaft en tewerkstelling

1. Schafttijden:

| | | |
|-----------------|---|--|
| dagdienst | : | 11.45 uur tot 12.30 uur |
| 2-ploegendienst | : | 11.45 uur tot 12.30 uur en 20.00 uur tot 20.30 uur |
| 3-ploegendienst | : | 11.45 uur tot 12.30 uur; 20.45 uur tot 21.15 uur en 03.30 uur tot 04.00 uur. |

Medewerkers van de 2-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 3-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 3-ploegendienst.

Medewerkers van de 3-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 2-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 2-ploegendienst.

In overleg met de OR kunnen door de bedrijfsleiding andere schafttijden worden vastgesteld. Deze vaststelling dient te geschieden met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Ten behoeve van de schaft zullen de werkzaamheden worden beëindigd vijf minuten voor de aanvang van de schafttijd.

Het schaften eindigt vijf minuten voor het einde van de schafttijd om aansluitend de werkzaamheden voort te kunnen zetten.

De schafttijd kan met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat. Indien de schafttijd wordt vervroegd dan mag de arbeidsduur in de tweede taak, inclusief de verlenging niet meer bedragen dan 5½ uur. Ingeval verschuiven van de schaft structureel wordt, zal overleg plaatshebben tussen partijen.

Het 'mopperen' dient op zodanige wijze te geschieden, dat de voortgang der werkzaamheden niet onderbroken wordt.

2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het basismaandsalaris is begrepen.

2-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. Daartoe zullen de werknemers van de opkomende ploeg om 15.15 uur op het werkobject aanwezig zijn, zodat de werknemers van de afgaande ploeg het werk vóór uiterlijk 15.30 uur kunnen beëindigen.

3-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. De betaling voor het draaiend overnemen van het werk om 15.30 uur, 23.30 uur en 07.00 uur is begrepen in het schema-periodesalaris met 1,67 uur per week.

3. Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, wordt geacht zich zo spoedig mogelijk naar zijn/haar werkplek te begeven, teneinde de werkzaamheden op tijd te kunnen aanvangen.

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of te blijven dat met de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, op tijd kan worden aangevangen en op tijd de werkzaamheden (draaiend) kunnen worden overgedragen en/of afgesloten, ongeacht de locatie waar het werkobject zich bevindt.

4. Voor tewerkstelling van een werknemer op een locatie in het NZK gebied buiten de IGMA locatie zal geen reisen worden betaald (is ingebouwd in de reiskostenregeling).

Het uitgangspunt is dat wanneer men uiterlijk op de voorafgaande dag besteld wordt om op een andere locatie dan de IGMA Vlothaven te werken, men zich rechtstreeks van huis naar deze locatie begeeft om de werkzaamheden volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Voor werknemers die niet over een auto beschikken en met de (brom)fiets of het openbaar vervoer naar de IGMA komen, dienen op een zodanig tijdstip bij IGMA aanwezig te zijn dat zij gezamenlijk naar de werklocatie kunnen worden vervoerd om de werkzaamheden volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Indien tijdens de reguliere shift de machines verhaald moeten worden naar een andere locatie zal vervoer worden geregeld.

Artikel B5: Arbeid op zaterdag

1. Op zaterdag zullen in de dagtakencombinatie als bedoeld in artikel B2 dagdienst alle voorkomende stuwadoorswerkzaamheden worden verricht.
2. Op zaterdagen waarop stuwadoorswerkzaamheden worden verricht en indien deze worden verricht tot een tijdstip gelegen voor 15.30 uur, kan personeel van de technische dienst - derhalve ook machinisten en motordrijvers - worden opgedragen tot 15.30 uur werkzaamheden te verrichten op welke locatie dan ook, voor zover deze nodig zijn om de stuwadoorswerkzaamheden van de komende dienst op tijd en storingvrij te laten beginnen.

Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen

Werk op de avond (na 17.30 uur) aan een zondag of feestdag voorafgaande en op de zondagen en feestdagen zelf, geldt als 'zondagwerk'.

Voor dit werk gelden arbeidsduur, de taakindeling en de verlenging van de werktijd als op gewone werkdagen, echter met inachtneming van het bepaalde in Bijlage 2. Werknemers die volgens rooster de avonddienst voor een feestdag moeten werken, worden niet opgeroepen om uitsluitend tussen 15.15 en 17.30 uur (2-ploegendienst) en tussen 15.30 en 17.30 uur (3-ploegendienst) te werken.

De zondag en de in de werkweek vallende feestdagen worden geacht te eindigen bij de aanvang van de daarop volgende ochtendtaak, resp. bij de aanvang van de verlenging van deze ochtendtaak op grond van het bepaalde in artikel B7.

Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Stelwerkzaamheden
De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd met ten hoogste 1 uur te verlengen. De verlenging kan desgewenst worden gesplitst in een half uur vóór en een half uur na de officiële arbeidstijd voor werknemers belast met stelwerkzaamheden zoals het gereed maken en/of vervoeren van het voor de werkzaamhedenbenodigde materieel
Verlengen van een uur betekent een uur betalen.
2. Verlenging lopende werkzaamheden
Tegen de daarvoor geldende overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keer per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip, lichter, truck of trein. Indien stelwerkzaamheden worden verricht, wordt de aan deze werkzaamheden verbonden tijdsduur in mindering gebracht op de genoemde mogelijkheid van verlenging met maximaal 1 ½ uur. Aanzeggen tot het afmaken van een op vertrek liggend schip, lichter, truck of trein betekent 1 ½ uur betalen. Na een nachtdienst zal werkgever medewerkers niet aanzeggen voor het afmaken van het werk.
De verlenging na de normale arbeidstijd dient 1½ uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd.
3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen dan wel afwerken van het op vertrek liggende zeeschip, de arbeidsduur voor werknemers (inclusief personeel van de Technische Dienst) belast met het afbreken, verhalen en afmeren van de drijvende losapparatuur zodanig te verlengen dat de maximale arbeidsduur niet meer dan 10 uur in het betreffende etmaal zal bedragen.
4. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, ingeval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen.
5. De maximale arbeidsduur per dag zal niet meer dan 12 uur bedragen. Werkgever kan ten behoeve van de werkzaamheden voor de CST de dagdienst van de CST operator, één week per vier weken, met een uur verlengen voorafgaande aan de dienst. De gewerkte uren worden beloond als overwerk volgens artikel B1 lid 6.

Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling

Alle niet verplichte overuren (en voor zover niet in het loon opgenomen) kunnen volledig in tijd-voor-tijd worden opgenomen.

Indien men kiest voor alleen het 100% gedeelte in tijd-voor-tijd op te nemen, dan wordt het toeslaggedeelte uitbetaald.

De gespaarde tijd-voor-tijd kan pas worden opgenomen als een volledige dag (7 ¼ uur) volgens de regeling is gespaard.

De dag zal in overleg worden opgenomen, hetzij in dag-, avond- of nachtdienst.

Werknemers kunnen vanaf 1 juni 2013 maximaal een saldo tijd voor tijd uren opbouwen van 80 uren. De overuren boven dit saldo worden direct uitbetaald. Bij wijze van uitzondering kan een tijd voor tijd saldo van 120 uur worden opgebouwd indien werknemer en werkgever over de aanwending van deze extra uren specifieke afspraken hebben gemaakt en de uren binnen drie maanden worden opgenomen.

Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aannname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die, welke gehanteerd worden voor de hieraan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat voor zover niet uitdrukkelijk anders is geregeld, het aanvangssalaris op de leeftijd van:

| | |
|-----------|--------|
| 18 jaar: | 62,0 % |
| 18½ jaar: | 67,5 % |
| 19 jaar: | 76,0 % |
| 19½ jaar: | 82,5 % |
| 20 jaar: | 90,0 % |
| 20½ jaar: | 95,0 % |

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Ingeval de betrokkene 18 jaar is en gehuwd dan wel kostwinner is, zal het vak volwassen loon worden betaald.

Artikel B10: Functiewaarneming

Voor hen die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger betaalde functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid van een hoger betaalde functionaris waarnemen, geldt de volgende regeling:

1. De waarnemingsperiode dient minimaal 4 aaneengesloten weken te bedragen.
2. Indien de opbouw van de waarnemingsperiode wordt onderbroken door vakantie of enige vorm van arbeidsongeschiktheid, zal deze onderbreking niet meetellen voor de opbouw van de 4 weken-termijn.
3. De vergoeding voor de waarnemingsperiode bestaat uit de betaling van het verschil tussen basis- resp. schemasalaris van de waarnemer en dat van de waargenomen zonder anciënniteit.

4. De tijdelijke waarnemingsperiode zal schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel B11: Ploegsterkte

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
 - a) het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te ver richten werkzaamheden;
 - b) het type losmachine;
 - c) de beschikbare hulpmiddelen resp. de toegepaste mechanisatie;
 - d) de plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.

Artikel B12: Vuilwerktoeslag

De toeslag voor vuilwerk wordt als vaste toeslag per maand uitbetaald. De toeslag geldt zowel voor de Operationele dienst als Technische- en Elektrotechnische dienst en OD machinisten die hiërarchisch onder de Operationeel Supervisors vallen en worden inzet op alle voorkomende operationele werkzaamheden die zij worden geacht uit te voeren op de units, m.u.v. kraan drijven.

De toeslag telt niet mee als salariscomponent bij de berekening van andere toeslagen en inhoudingen (o.a. overwerktoeslag, ploegen-toeslag, vakantietoeslag etc.). De toeslag wordt geïndexeerd conform artikel A35.

Bij ziekte langer dan een aaneengesloten periode van een maand (gemiddeld 22 werkdagen) komt de toeslag te vervallen. Indien een medewerker parttime gaat werken of gedeeltelijk werkt in het teken van re-integratie zal de vuilwerktoeslag pro rata worden uitgekeerd. De vuilwerktoeslag wordt 100% uitbetaald aan werknemers die van de Senioren Fit Regeling gebruik maken.

GROEP TOESLAG PER MAAND (in salaristabel i.v.m. indexatie)

Datum: 1 januari 2021

- TD en ETD personeel en Machinisten Kranen € 224,63
- OD machinisten € 258,73

- 2 ploegen OD personeel en 3 ploegen OD personeel € 299,51

Deze bedragen worden geïndexeerd met de halfjaarlijkse APC van artikel A35.

Artikel B13: Verstrekkingen

Werknemers krijgen de beschikking over de onderstaande IGMA werkkleding:

- 1x Winterjas
- 3x Overall of 3x tuinbroek/jas of 3x broek/jas
- 1x Regenkleding

- 1x Thermokleding (broek / shirt)
- 2x Schoenen (hoog en laag)
- 1x Helm *
- 1x Ledverlichting (helm)

Wanneer de werkkleding is versleten of anderszins niet bruikbaar meer is, dan wordt deze in het magazijn getoond en zal nieuwe werkkleding aangeboden worden.

* PBM's die nodig zijn voor een veilige uitoefening van een functie/taak zullen gratis ter beschikking worden gesteld.

Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers

De oudere werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor de navolgende voorzieningen:

- a) Incidenteel, ter beoordeling van de directie van de IGMA en op grond van medische indicatie, bestaat de mogelijkheid om werknemers van 50 jaar en ouder tijdelijk niet meer in het ruim tewerk te stellen.
- b) In incidentele gevallen en op basis van beoordeling door de verzekeringsgeneeskundige, bestaat voor werknemers van 50 jaar en ouder de mogelijkheid om, met behoud van ploegentoeslag, hen geen 3-ploegendienst te laten lopen.

Artikel B15: Afwijkende regelingen

Voor noodzakelijke werkzaamheden bij aankomst en/of vertrek van schepen ten aanzien van snel aan bederf onderhevige ladingen e.d. zijn afwijkende regelingen toegestaan.

Voorts zal in bijzondere gevallen van de in deze CAO vastgestelde bepalingen kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel B16: A.D.V.-dagen

1. Werknemers hebben recht op 11 A.D.V.-dagen en wel onder de onderstaande condities:
 - a) handhaving van het huidige aantal bedrijfsuren;
 - b) De opbouw van A.D.V.-dagen loopt parallel met de referperiode die geldt voor de vakantie- en snipperdagen, derhalve lopende het kalenderjaar;
 - c) ADV dagen vervallen bij ziekte;

- d) Deze dagen dienen te worden ingeroosterd voorafgaand aan het jaar waarin ze worden genoten. Dagen die niet kunnen worden opgenomen vanwege bedrijfstechnische redenen zullen worden uitbetaald.
2. Werknemer in 3-ploegendienst heeft per jaar recht op 4 roostervrije dagen op de kloszaterdag en werknemer in de dagdienst en de 2-ploegendienst heeft recht op 1 extra roostervrije dag per jaar op de kloszaterdag.

Artikel B17: Kerstuitkering

De kerstuitkering is opgenomen in het basismaandsalaris.

Artikel B18: Organisatieverlof

Ter aanvulling van hetgeen hierover in artikel A15a sub 3 staat vermeld, geldt dat voor zover de zaterdag voor betrokkene een verplichte werkdag (kloszaterdag) is, wordt betaald op basis van de regeling besteld doch niet tewerkgesteld.

Artikel B19: Kort verzuim

Ter aanvulling van hetgeen staat vermeld in artikel A32 geldt dat ingeval een kort verzuimdag op een verplichte zaterdag valt, de vergoeding voor besteld doch niet tewerkgesteld op zaterdag wordt betaald.

Artikel B20: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Bij het aanstellen van nieuwe medewerkers zal maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 14 maanden worden aangegaan inclusief proeftijd.

Artikel B21 Functiewijziging/Warme toeslag

Functie wijziging

Mocht de functie van een medewerker vervallen en een andere functie krijgen binnen IGMA kan de medewerker maximaal twee functiegroepen lager worden ingeschaald. Het eventuele salarisverschil tussen de oude en de nieuwe functie wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (warm). Deze toeslag maakt deel uit van het maandsalaris en blijft nominaal gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

1. Warme toeslag

Medewerker die als gevolg van de herziening van de functielijst of als gevolg van functiewijziging wegens reorganisatie wordt geplaatst in een functie met een lager basismaandsalaris wordt geplaatst in de bijbehorende salarisschaal. Het verschil tussen het oude en het nieuwe basismaandsalaris wordt een persoonlijke toeslag waarop de APC en de initiële loonverhogingen van toepassing zijn. De persoonlijke toeslag is pensioengevend. Als een medewerker wordt geplaatst in een hoger beloonde functie wordt de persoonlijke toeslag met het gelijke bedrag verlaagd. Eventuele schematoeslagen worden berekend over het basismaandsalaris inclusies de persoonlijke toeslag.

De ondergetekenden:

1. IGMA **, gevestigd te Amsterdam

ter ene zijde

H. Kamphuis (Terminal manager)

en

2. de FNV, gevestigd te Amsterdam

ter andere zijde

Chant van den Berg (Vakbondsbestuurder)

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de IGMA te hebben gesloten.

** IGMA is een handelsnaam van Cargill B.V.

BIJLAGEN

Bijlage 1a: Functies en salarissen Stuwadoorsdienst nieuwe tabel per 1 januari 2021

| Taak nr. | | Werkzaamheden | Wordt opgeleid voor | Ervaring ⁶ |
|----------|----------|--|--|--------------------------------------|
| | 1 | Algemeen medewerker | | |
| 1 | A | | Algemene schoonmaakwerkzaamheden | Geen |
| 2 | E | Besturen van verzet machines (< 10 ton) | Onder toezicht: mentor verzet machines | na minimaal 6 maanden |
| | 2 | Assistent Operator | | |
| 2 | A | - Verricht zelfstandig en vakkundig algemene schoonmaakwerkzaamheden (onder 1 A genoemd). | Onder toezicht: Besturen van verzet machines (grotere machines > 10 ton) | na minimaal 6 maanden |
| 3 | | - Beladen van objecten, onafhankelijk van een weegstelsel | Onder toezicht: rijden | |
| 7 | B | - Verricht zelfstandig en vakkundig onder 2A genoemde werkzaamheden plus - Besturen van verzet machines (grotere machines > 10 ton) met grote mate van zelfstandigheid en vakkundigheid | - Onder toezicht: Verrichten van eenvoudig onderhoud aan verzet machines - Onder toezicht: Verzetten van de lading, aanpakken | na minimaal 6 maanden |
| | C | - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 2B genoemde werkzaamheden plus - Verrichten van eenvoudig onderhoud aan verzet machines - Verzetten van de lading, aanpakken | | na minimaal 6 en maximaal 12 maanden |
| | 3 | Operator | | |
| | A | Verricht zelfstandig en vakkundig onder 2C genoemde werkzaamheden | - Onder toezicht: Wegen - Theoretische aspecten van wegen leren | na minimaal 6 maanden |
| 5 | B | - Verricht zelfstandig en vakkundig onder 3A genoemde werkzaamheden op alle weeginstallaties - Beheersen van de weegfuncties | | na min. 6 maanden en max. 12 maanden |
| | 4 | Allround Operator | | |
| | A | Verricht zelfstandig en vakkundig onder 3B genoemde werkzaamheden | - Onder toezicht: kraandrijven - Bij niet gebleken geschiktheid blijft men 14 a | - na toetsing en op voordracht |

⁶ na gebleken geschiktheid conform de checklist

| Taak nr. | | Werkzaamheden | Wordt opgeleid voor | Ervaring ⁶ |
|----------|---------------------|---|--|--|
| | | | | - na min. 6 maanden en max. 12 maanden - |
| 4 | B | - Verricht zelfstandig en vakkundig onder 4A genoemde werkzaamheden plus - Kraandrijven | | na opleiding van minimaal 12 maanden |
| | C | - Verricht zelfstandig en vakkundig onder 4B genoemde werkzaamheden - Is opgeleid en wordt ingezet op benoemde technische werkzaamheden op de drijvende units | | na toetsing en op voordracht |
| 5 | CST operator | | | |
| | A | - Personeel bedoeld onder allround opp/ b/v die in aansluiting op zijn huidige taken wordt opgeleid als cst opp-- - (controlelijsttakenlijst) | - CST operator A | na toetsing & selectie en op voordracht |
| 8 | B C D | - personeel bedoeld onder a dat min. 6 maanden en max. 12 maanden werkzaam is op het CST en zelfstandig de meeste werkzaamheden kan uitvoeren.(controle, inspectie, wegen, bediening shovel, stellen banden etc. - BHV - Controle takenlijst - Personeel bedoeld onder b dat min na 12 maanden geheel zelfstandig de werkzaamheden kan uitvoeren en op een veilige en verantwoorde wijze een productieve operatie kan realiseren. (Auto/tr beladen. Banden en weegtoren afstellen, bediening weegbrug, Iris rapportage verzorgen etc.) - Personeel bedoeld onder c dat na min 12 maanden zelfstandig en in overleg met planning en SV-er de werkzaamheden op het CST kan regelen/beheren en blijkt heeft gegeven om over voldoende organisatorische-/administratieve kwaliteiten te | - CST operator B - CST operator C - CST operator D | na minimaal 12 maanden na minimaal 12 maanden na minimaal 12 maanden |

| Taak nr. | Werkzaamheden | Wordt opgeleid voor | Ervaring ⁶ |
|----------|---|---------------------|-----------------------|
| | beschikken om op een verantwoorde wijze de operatie kan leiden. | | |

| | Werkzaamheden | |
|---|--|--|
| 6 | Toezichthouder/ meewerkend voorman | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht zelfstandig en vakkundig werkzaamheden benoemd onder 4B (minimaal) - Wordt benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer - Heeft als Meewerkend voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel - Ploegleider BHV; neemt deze taken waar van de Supervisor tijdens zijn afwezigheid | <ul style="list-style-type: none"> - Indeling in salarisklasse 1 tot en met 5 op grond van bekwaamheid en de aard en omvang van de werkzaamheden; minimaal salarisgroep A. - De leiding stelt als regel uiterlijk een jaar na indeling in een salarisgroep vast of tot indeling naar de volgende salarisgroep binnen de salarisklasse zal worden overgegaan. - Aan degene, die naar het oordeel van de leiding niet voor promotie naar een volgende salarisgroep binnen de salarisklasse in aanmerking komt, zal hiervan gemotiveerd mededeling worden gedaan. - Definitieve aanstelling in salarisklasse 1 geschiedt eerst na een proefperiode van 3 maanden. Bij niet gebleken geschiktheid volgt terug zetting naar de vroegere functie met bijbehorende betaling. - Op voordracht - Cargill leiderschap, EHS en communicatie trainingen |

**Bijlage 1b: Functies en salarissen personeel Technische Dienst 1
januari 2021**

| | Werkzaamheden | Ervaring / lengte dienstverband⁷ |
|----------|---|---|
| 7 | Elektriciens | |
| A | Vervalt | |
| B | <ul style="list-style-type: none"> - Housekeeping op en rond de eigen werkomgeving - Verricht met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid de voorkomende elektrotechnische / elektronische werkzaamheden plus - Verricht semi-gekwalificeerd elektrotechnische / elektronische werkzaamheden met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid | <ul style="list-style-type: none"> - voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS / MBO / VEV en kennis van elektronica, of gelijkwaardige opleiding - minimaal 12 maanden ervaring |
| C | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 7B genoemde werkzaamheden plus - Verricht hooggekwalificeerd elektrotechnische / elektronische werkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> - na minimaal 12 maanden |
| D | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 7C genoemde werkzaamheden plus - Lokaliseert en verhelpt geheel zelfstandig storingen aan de P.L.C.-computerapparatuur | <ul style="list-style-type: none"> - na minimaal 18 maanden |
| E | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 7D genoemde werkzaamheden plus - Wordt benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer | <ul style="list-style-type: none"> - Op voordracht; - Cargill leiderschapstrainingen |
| F | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 7E genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel - Neemt de taken waar van de Supervisor tijdens zijn afwezigheid | <ul style="list-style-type: none"> - na minimaal 12 maanden |

⁷ na gebleken geschiktheid

| | Werkzaamheden | Ervaring / lengte dienstverband ⁷ |
|----------|---|--|
| 8 | Machinist | |
| A | vervalt | |
| B | Verricht met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid de voorkomende technische werkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> - voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS plus Bemetel / VD / MBO / Hydrauliek / Pneumatiek / Dieselmotoren of gelijkwaardige opleiding - minimaal 12 maanden ervaring |
| C | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 8B genoemde werkzaamheden plus - Verricht alle voorkomende technische werkzaamheden – ook op de drijvende units | - na minimaal 12 maanden |
| D | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 8C genoemde werkzaamheden plus - Is benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer | <ul style="list-style-type: none"> - op voordracht - Cargill leiderschapstrainingen |
| E | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 8D genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel - Neemt de taken waar van de Supervisor tijdens zijn afwezigheid | - na minimaal 12 maanden |
| 9 | Garagemonteur | |
| A | Verricht onder begeleiding of toezicht onderhouds- of reparatiewerkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> - Voltooide VMBO opleiding van minimaal motorvoertuigen, diesel motoren , pneumatiek, hydrauliek of gelijkwaardige opleiding |
| B | Verricht met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid onderhouds- en reparatiewerkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> - voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardig - minimaal 6 maanden |
| C | Verricht geheel en zelfstandig de onder 22B genoemde werkzaamheden | - minimaal 12 maanden |

| | Werkzaamheden | Ervaring / lengte dienstverband⁷ |
|-----------|---|---|
| D | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel en zelfstandig de onder 22C genoemde werkzaamheden plus - Wordt benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer | <ul style="list-style-type: none"> - op voordracht - Cargill leiderschapstrainingen |
| E | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel en zelfstandig de onder 22D genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel | |
| 10 | Magazijnmeester | |
| A | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht onder begeleiding of toezicht magazijnwerkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> - Voltooide VMBO opleiding of gelijkwaardig |
| B | <ul style="list-style-type: none"> - Beheert met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid het magazijn | <ul style="list-style-type: none"> - voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardig - minimaal 12 maanden ervaring |
| C | <ul style="list-style-type: none"> - Beheert geheel zelfstandig en vakkundig het magazijn | |
| D | <ul style="list-style-type: none"> - Verricht geheel en zelfstandig de onder 10C genoemde werkzaamheden plus - Is benoemd als Meewerkend voorman | |

Bijlage 1c: Salarissen Toezichthouders in dienst bij IGMA

1. De toezichthouders worden op grond van hun bekwaamheid en de aard en omvang der werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende klassen 1-5. Bij indeling in een loonklasse is tenminste het salaris volgens salarisgroep A verschuldigd. De leiding stelt als regel uiterlijk een jaar na indeling in een salarisgroep vast of tot indeling naar de volgende salarisgroep binnen de salarisklasse zal worden overgegaan. Aan degene, die naar het oordeel van de leiding niet voor promotie naar een volgende salarisgroep binnen de salarisklasse in aanmerking komt, zal hiervan gemotiveerd mededeling worden gedaan.

| Salarissen per maand ingaande: | | 1 januari 2021 |
|---------------------------------------|--------------|-------------------------------------|
| Salarisklasse | Salarisgroep | Basis maandsalaris in €. |
| 1 | A | Zie loontabel bijlage 10 |
| | B | ” |
| 2 | A | ” |
| | B | ” |
| 3 | A | ” |
| | B | ” |
| | C | ” |
| 4 | A | ” |
| | B | ” |
| | C | ” |
| 5 | A | ” |
| | B | ” |

Definitieve aanstelling in salarisklasse 1 geschiedt eerst na een proefperiode van 3 maanden. Bij niet gebleken geschiktheid volgt terug zetting naar de vroegere functie met bijbehorende betaling. Bovenstaande salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven.

Een toezichthouder, die zich niet kan verenigen met de over hem uitgebrachte functiebeoordeling, heeft de mogelijkheid door inschakeling van een commissie adhoc uit de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hierover een advies uit te laten brengen aan de leiding van het bedrijf. Wanneer daarna definitief komt vast te staan, dat de geschiktheid voor verdere doorgroei ontbreekt, dan zullen aan deze werknemer geen werkzaamheden opgedragen mogen worden, die behoren tot het takenpakket van een hogere functieklassse.

2. De beloning van Supervisors gaat hier bovenuit.

Bijlage 2: Berekening vergoeding takencombinaties buiten de arbeidsweek

| | | Van basis maandsalaris | | |
|---------------------------------|---------------------|------------------------|--|--------|
| Zaterdag-dagdienst | 1 ^e taak | 1,95% | | |
| - besteld, niet tewerkgesteld | 2 ^e taak | 1,67% | | |
| | | | | 3,62 % |
| Zaterdag-dagdienst | 1 ^e taak | 3,16% | | |
| - besteld en gewerkt | 2 ^e taak | 2,60% | | |
| | | | | 5,76 % |
| Zaterdagavond en/of zondagavond | 1 ^e taak | 2,60 % | | |
| - besteld, niet tewerkgesteld | 2 ^e taak | 2,32 % | | |
| | | | | 4,92% |
| Zaterdagavond en/of zondagavond | 1 ^e taak | 4,55 % | | |
| - besteld en gewerkt | 2 ^e taak | 3,90 % | | |
| | | | | 8,45 % |
| Zaterdagnacht en/of zondagnacht | 1 ^e taak | 2,88 % | | |
| - besteld, niet tewerkgesteld | 2 ^e taak | 2,32 % | | |
| | | | | 5,20 % |
| Zaterdagnacht en/of zondagnacht | 1 ^e taak | 4,83 % | | |
| - besteld en gewerkt | 2 ^e taak | 3,90 % | | |
| | | | | 8,73 % |
| Zondag-dagdienst | 1 ^e taak | 1,95 % | | |
| - besteld, niet tewerkgesteld | 2 ^e taak | 1,67 % | | |
| | | | | 3,62 % |
| Zondag-dagdienst | 1 ^e taak | 4,55% | | |
| -besteld en gewerkt | 2 ^e taak | 3,90 % | | |
| | | | | 8,45 % |
| Opkomstvergoeding | | 0,74 % | | |
| Stand-bye-vergoeding | | 0,93 % | | |

Bijlage 3: Takencombinatie Operationele Dienst.

| Taken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------------------------|------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|---|-------|
| | P.V.A House-keeping | Verzet machines | Beladen van objecten (onafhankelijk van weegsystemen) | Kraan-drijven (draadkranen) | Wegen | Lossen m.b.v. diverse losunits (goederen) | In- uitzetten stuw-materiaal (aanpikken van verzetmachines) | C.S.T |
| 1 Algemeen medewerker | X | X prioriteit 1 leren in ruim | X prioriteit 2 | | | X prioriteit 3 | | |
| 2 Assistent Operator | X | X | X | | X | X | | |
| 3 Operator | X | X | X | | X | X | X | |
| 4 Allround Operator | X | X | X | X | X | X | X | |
| 5 CST Operator | X | X | X | X | X | X | X | X |

Bijlage 4: Wet Poortwachter

1. Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 wet REA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbodiensten en/of reïntegratiebedrijven.
2. Bij de keuze van deze Arbodiensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te re-integreren werknemer.
3. In de overeenkomst met de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:
 - a. voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om de re-integratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen.
 - b. Voor de te re-integreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat.
 - c. De privacy van de te re-integreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens.
 - d. Periodiek een cijfermatig onderbouwt rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan.
 - e. Periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht.
4. De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbodienst en/of RIB.
5. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende

passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.

- De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. Er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uitmaakt;
 - b. Er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen.
 - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
 - Toetsing van deze bepaling geschiedt door de OR of sociale commissie op basis van verklaring van de Arbodienst. Gezien de beperkte tijd en privacy regelingen geschiedt deze toetsing achteraf. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is.
 - Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijk recht op een Second Opinion bij het CWI/UWV.
6. Indien de werknemer van het recht op Second Opinion gebruikt maakt binnen de wettelijk gestelde termijn van 1 maand en tevens het aanbod van de werkgever weigert geldt het volgende. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het (aanbod tot vervangend) werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door de werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst UWV beschikking) aanvaardt.
7. In alle situaties die een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling inhouden voor de werkgever vult de werkgever het loon aan tot 100% in het eerste ziektejaar en 95% in het tweede ziektejaar. Als de werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WAO-aanvraag, betaalt de werkgever de loondoorbetaling conform bovenstaande percentages met een maximum van 104 weken.

Bijlage 5: Technologieovereenkomst

Algemeen

Partijen komen overeen dat deze technologieovereenkomst, welke voortvloeit uit het gevoerde overleg over de IGMA-CAO, 1 april 1987 t/m 31 maart 1989, van toepassing is op de ondernemer en de onder de IGMA-CAO vallende werknemers.

1. Onder technologische vernieuwing worden die technologische veranderingen verstaan die een automatisering van productieprocessen of informatieprocessen (of van reeds gedeeltelijk geautomatiseerde productieprocessen of informatieprocessen, respectievelijk een verdere automatisering daarvan) als doel hebben.
2. Partijen erkennen het belang van technologische vernieuwing voor de continuïteit van de onderneming, waarbij valt te denken aan noodzakelijke aanpassing aan de marktontwikkeling en/of het door eigen innovatie verbeteren van de marktpositie van de onderneming. Eveneens erkennen partijen het belang van technologische vernieuwing uit een oogpunt van sociale-, milieu-, of veiligheidsredenen.
3. De ondernemer is er zich van bewust dat aan technologische vernieuwing naast economische en technische aspecten ook sociale aspecten kunnen zijn verbonden. Aangezien deze aspecten niet los van elkaar kunnen worden beschouwd, rekent de ondernemer het tot zijn verantwoordelijkheid om deze aspecten integraal te benaderen.
4. Deze integrale benadering van de ondernemer steunt op de overtuiging dat het van belang is een zodanige ruimte te scheppen, dat de ondernemingsraad en de direct betrokken werknemers, rechtstreeks bij de opzet en invoering van nieuwe technologische projecten worden betrokken en dat de vakbond daarbij worden betrokken voor zover er sprake is van collectieve gevolgen voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden.
5. Voor zover het in te voeren technologieproject collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden, draagt de ondernemer er bovendien zorg voor, dat het voornemen tot het invoeren van het technologieproject tijdig aan de vakbond bekend wordt gemaakt, zodat tijdig met deze overleg kan plaatsvinden over de invoering en consequenties van het project.

6. Bij het overleg met de vakbond wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan gevolgen voor de werkgelegenheid, de rechtspositie, inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur, de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, gezondheid en veiligheid), alsmede aan opleidingen.
7. Verdergaande technologische ontwikkelingen zullen op termijn consequenties kunnen hebben voor de takenpakketten en de functies van de daarbij betrokken werknemers.

Het personeelsbestand zal in voorkomende gevallen waar mogelijk worden aangepast door gebruik te maken van natuurlijk verloop en interne overplaatsingen.

Het op de CAO gebaseerde salaris van de werknemer zal minimaal op hetzelfde niveau blijven. De vooraf met de werknemer schriftelijk overeengekomen groeimogelijkheden zullen gegarandeerd blijven.

8. Als gevolg van technologische ontwikkelingen zullen er bij IGMA geen gedwongen ontslagen vallen. De IGMA zal een maximale inspanning betrachten om minimaal het huidige aantal arbeidsplaatsen te handhaven.
9. Verder zal de ondernemer bij de ontwikkeling van technologieprojecten ten aanzien van de arbeidsorganisatie de bepalingen van de Arbwet als uitgangspunt hanteren. De ondernemer onderschrijft de volgende algemene hoofdlijnen die globaal richting geven aan technologieprojecten.
 - a) De te verrichten taken moeten bij voorkeur interesse wekken, een uitdaging bieden en de capaciteiten van de werknemer benutten. In het bijzonder betekent dit dat het werk niet uitsluitend uit monotone of routinematige arbeid mag bestaan, maar dat bijvoorbeeld via hergroepering van activiteiten inhoudsvolle taken ontstaan, worden gehandhaafd of worden bevorderd.
 - b) Taken dienen zo veel mogelijk een ontwikkelingselement in zich te hebben. Een beroep op capaciteiten en vakkennis van de werknemer is hierbij van belang.
 - c) De arbeidsorganisatie dient zodanig te worden ingericht, dat samenwerking en onderlinge functionele contacten worden

gestimuleerd. Voorkomen moet worden, dat geïsoleerde of eenzame dan wel machine gebonden arbeidsplaatsen ontstaan.

- d) Negatieve effecten op de gezondheid van werknemers van taken, welke voortvloeien uit de toepassing van nieuwe technologieprojecten moeten worden voorkomen dan wel tot het minimum worden beperkt. Nieuwe technologie zal zich ook richten op het oplossen van gezondheidsbedreigende aspecten van de arbeidsorganisatie. Indien nodig zullen in overleg met de B.G.D. preventieve maatregelen worden genomen alvorens tot invoering van nieuwe technologieprojecten wordt overgegaan.
- 10. Indien ten gevolge van een technologieproject functies wijzigen en/of nieuwe c.q. gewijzigde kennis en/of vaardigheden worden vereist, dan zal de ondernemer tijdig voor opleidingen of bijscholing zorgdragen, die zal worden afgestemd op het instroomniveau van de betrokken werknemers. De opleiding zal een zo breed mogelijk karakter hebben.
- 11. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistratie zal voor de registratie en het gebruik van bedrijfsgegevens, in overleg met de ondernemingsraad een privacyreglement worden opgesteld, welke een onderdeel zal zijn van deze overeenkomst.
- 12. Partijen kunnen te allen tijde wijzigingen voorstellen met betrekking tot deze overeenkomst.

Overeengekomen d.d. 23 februari 1989 tussen de directie van Internationale Graanoverslag Maatschappij Amsterdam B.V. (IGMA) en de FNV Bondgenoten.

Bijlage 6: Fiscale Reiskostenvergoeding

Vanaf 1 januari 2019 geldt in afwijking van de reiskostenvergoeding van Cargill de volgende reiskostenvergoeding: over de werkelijke gemaakte woon-werk reiskilometers wordt € 0,19 per kilometer uitgekeerd met een maximale vergoeding tot 2 x 40 km (40 km enkele reis). Deze zal worden berekend over 214 werkdagen (fiscaal maximaal werkbare dagen).

Deze uitkering wordt netto uitgekeerd en wel onder de volgende voorwaarden:

- Het aantal dagen per week waarop wordt gereisd, moet minimaal 4 dagen bedragen om in aanmerking te komen voor een volledige reiskostenvergoeding.
- De reiskostenvergoeding wordt bepaald aan de hand van de enkele reisafstand die u aflegt om van uw huisadres naar de IGMA te komen, en wordt gemeten langs de snelste weg (op basis van de ANWB routeplanner) en geldt voor de inzet op alle locatie in het NZK gebied (artikel B4.4). Dit betekent dat de reiskosten worden berekend op basis van de enkele reisafstand volgens de ANWB routeplanner. De uitbetaling is op basis van 2 keer de enkele reis afstand.
- Medewerkers met een jaar- of maandabonnement van het openbaar vervoer, ontvangen belastingvrij de reëel gemaakte kosten voor dit abonnement op basis van 2^e klasse, woon-werkafstand, 1 persoon. Dit op voorwaarde dat de vervoersbewijzen worden ingeleverd.
- In alle gevallen geldt dat bij afwezigheid van 6 weken of meer, geen reiskostenvergoeding meer wordt uitbetaald.
- Voorts zal de reiskostenvergoeding worden aangepast, indien u tijdens uw dienstperiode verhuist en daardoor de woon-werkafstand verandert.

Bijlage 8: ONDERHANDELINGSRESULTAAT IGMA CAO

Cao partijen, IGMA bulk terminal en FNV Havens, hebben op 7 december 2020 een onderhandelings- resultaat bereikt voor de IGMA CAO.

SR FIT : wordt uit de cao onderhandelingen gehaald. In een aparte sessie wordt dit besproken tussen partijen. IGMA zal zich laten adviseren door een onafhankelijke derde.

1. Looptijd

De cao zal een looptijd kennen van 2 jaar t.w. van 1 januari 2021 t/m 31 december 2022.

2. Initiële loonsverhoging

De lonen worden naast de APC verhoogt per:

- 1-1-2021 initieel loon en loonschalen worden verhoogd met 1% + een eenmalige uitkering van €300 bruto naar rato van het diensteverband bij de loonbetaling in de maand na goedkeuring van de cao.
- 1-1-2022 initieel loon en loonschalen worden verhoogd met 1.25%

3. Werkgelegenheidsgarantie

We verlengen de werkgelegenheidgarantie voor de looptijd van de cao, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

4. Pensioenstaffel A-regeling – artikel A21

De pensioenstaffel van de A-regeling wordt per 1 januari 2021 naar 91% verhoogd. De kosten hiervan zijn voor IGMA.

NB: op 12 april 2021 zijn partijen overeengekomen om deze afspraak als volgt te wijzigen. De De pensioenstaffel van de A-regeling wordt per 1 januari 2021 verhoogd naar 90% en de franchise wordt verlaagd (2021: € 14.544) . De kosten hiervan zijn voor IGMA.

5. Reservering Zwaarwerkfonds / Eerder stoppen met werken

IGMA wil haar medewerking verlenen aan een oriëntatie op eerder stoppen met werken met FNV Havens binnen de mogelijkheden die de wetgeving hiervoor zal gaan geven.

IGMA maakt gedurende de looptijd van de cao een structurele reservering van in totaal 1% van de loonsom ten behoeve van een regeling eerder stoppen met werken voor zware beroepen. In het geval een dergelijke regeling niet mogelijk is binnen de looptijd van deze cao zal de gereserveerde loonruimte als eenmalige uitkering aan werknemers worden uitbetaald.

6. A10 te werk te stellen werknemers

A10 tekstwijziging

“IGMA zal voor het verrichten van operationele werkzaamheden gebruik maken van werknemers met een arbeidsovereenkomst met IGMA. Naast deze werknemers kan IGMA personen inhuren, maar niet op de kernfuncties. Het percentage inhuur is maximaal 25% van de totale operationele uren op voortschrijdend gemiddelde op jaarbasis.

Kernfuncties zijn: Kraandrijver draadkranen (exclusief hydraulische kranen), Weger, Machinist.

Voor het inhuren van iemand op de kernfunctie kan een uitzondering worden gegeven van maximaal 2 personen per jaar. Dit kan alleen met toestemming van de CAO commissie en met de voorwaarde dat deze ingehuurde personen na maximaal 1 jaar bij gebleken geschiktheid direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden, dan wel direct uit de kernfunctie worden gehaald.”

7. A19 transitievergoeding tekstwijziging

Wijzigen in “Transitievergoeding in enig jaar”

8. B12 Vuilwerktoeslag:

Toevoegen bij senioren FIT regeling “De vuilwerktoeslag wordt 100% uitbetaald aan werknemers die van de senioren fit regeling gebruik maken.”

9. B1 lid 8 afbouw ploegen

Afbouwregeling ploegentoeslag:

Onderstaand afbouwschema is van toepassing als:

1. Werknemer naar een lager beloond ploegendienst rooster gaat op initiatief van de werkgever wegens organisatorische of bedrijfseconomische redenen. Dit met in achtname van de wettelijke vereisten conform de WOR.
2. Werknemer op vrijwillige basis naar een lager beloond ploegendienst rooster over gaat.

10. A35 APC

Tekst wijzigen als volgt: “*De lonen worden jaarlijks aangepast, vanaf het jaar 2021, op basis van het half jaar systeem CBS consumentenprijsindex (CPI) afgeleid: jaarlijks per 1 januari op basis van de index van de maanden april-oktober daaraan voorafgaand en jaarlijks per 1 juli op basis van de index van de maanden oktober-april daaraan voorafgaand.*”

11. A20 loondoorbetaling bij ziekte en bijlage 4

Over A20 en Bijlage 4 verschillen beide partijen van inzicht, voorstel om artikel en bijlage nu ongewijzigd te laten en gedurende de looptijd cao in gezamenlijk overleg een tekst op te stellen waar beide partijen zich in kunnen vinden.

12. Eerder opkomen CST

Toevoegen aan artikel B7 nieuw lid 5, lid 5 wordt 6. tekstvoorstel

“ 5. Werkgever kan ten behoeve van de werkzaamheden voor de CST de dagdienst van de CST operator, één week per vier weken, met een uur verlengen voorafgaande aan de dienst. De gewerkte uren worden beloond als overwerk volgens artikel B1 lid 6.”

13) Reiskosten bijlage 6

De reiskostenvergoeding wordt bepaald aan de hand van de enkele reisafstand die u aflegt om van uw huisadres naar de IGMA te komen, en wordt gemeten langs de snelste weg (op basis van de ANWB routeplanner) en geldt voor de inzet op alle locatie in het NZK gebied. Dit betekent dat de reiskosten worden berekend op basis van de enkele reisafstand volgens de ANWB routeplanner. De uitbetaling is op basis van 2 keer de enkele reis afstand.

14) Consolideren van cao-artikelen

Alle andere artikelen of delen van artikelen waar wij geen voorstel voor hebben gedaan blijven gehandhaafd.

Bijlage 9: Sociaal Plan



Sociaal Plan

Dit sociaal plan is een bijlage van de IGMA cao.

Definities:

- Begeleidingscommissie:** de commissie als bedoeld in artikel 14 van het Sociaal Plan.
- Boventallige Werknemer:** de CAO werknemer (m/v) van wie de arbeidsplaats of functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij IGMA.
- Directie:** Directie en MT van IGMA
- CAO:** CAO voor Werknemers van IGMA, zoals die ten tijde van een reorganisatie /boventalligheid geldt.
- Ondernemingsraad:** de ondernemingsraad ingesteld voor IGMA.
- IGMA:** in Nederland gevestigde IGMA onderneming zoals benoemd onder Directie.
- Partijen:** partijen bij dit Sociaal Plan, zijnde de IGMA en de Vakbond.
- Organisatiewijziging:** een wijziging van de organisatie van IGMA zoals besloten door de Directie, die wordt ingegeven door bedrijfseconomische redenen. Onder bedrijfseconomische redenen worden in dit kader onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, reorganisatie, technologische ontwikkelingen, beëindiging van een deel van de bedrijfsactiviteiten, waardoor functies verdwijnen, wijzigen of in aantal afnemen.
- Passende functie:**
- die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een periode van maximaal 6 maanden is op te leiden; en/of
 - die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal 2 salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de functie van de werknemer ten tijde de aanzegging van voorlopige boventalligheid is ingedeeld; en/of

- waarbij – ingeval van standplaatswijziging - de gemiddelde reistijd van het woon werkverkeer naar de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt, tenzij de werknemer al een langere reistijd voor woon-werkverkeer had. De gemiddelde reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route weergegeven in de ANWB routeplanner.
- Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Boventallige Werknemer van sociale of medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevegd kan worden. Eventuele toetsing kan plaatsvinden in de Begeleidingscommissie. Indien dit het geval is kan met toepassing sociaal plan ontslag worden aangevraagd. Hiervoor geldt t.b.v. de vergoeding de transitievergoeding.

Sociaal Plan: dit document.

UWV Beleidsregels: de meest recente versie van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zoals gepubliceerd op de website van het UWV.

Uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig.

Vakbond: FNV Havens

Werknemer: degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met IGMA.

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

- A. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in een sociaal verantwoorde oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van een Organisatiewijziging;

- B. Het is ongewenst om alle gevolgen van een Organisatiewijziging individueel te benaderen, en daarom is het Sociaal Plan bedoeld om te voorzien in een eenduidige algemeen geldende regeling.
- C. Dat, conform de werkgelegenheidsgarantie in de cao, als gevolg van Organisatiewijzigingen binnen IGMA geen gedwongen ontslagen zullen plaats vinden onder Werknemers die functies vervullen die vallen onder de cao, mits de Werknemer zijn verplichtingen uit hoofde van dit Sociaal Plan nakomt.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inleiding

- 1.1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de opvang van de personele gevolgen te regelen van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden die bij IGMA plaats vinden.
- 1.2. Tussen Vakbonden en IGMA zal er tijdens de uitvoering van het Sociaal Plan periodiek overleg worden gevoerd over de bedrijfseconomische omstandigheden en voortgang reorganisaties.
- 1.3. Uitgangspunt is om Boventallige Werknemers te ondersteunen in mobiliteit en scholing.
- 1.4. IGMA stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

2. Looptijd

- 2.1 De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 en is van toepassing ingeval (voorlopige) boventaligheid tijdens de looptijd is aangezegd. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Tijdens de looptijd ingegane rechten van Werknemers op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd ervan is verstreken. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Vakbonden zullen bij wijzigingen direct worden geraadpleegd, zodat partijen eerst overeenstemming bereiken over de gewenste wijzigingen.
- 2.2 Indien gedurende de looptijd wijzigingen in wet- en regelgeving van invloed zijn op de uitvoering van dit Sociaal Plan en/of betrekking hebben op regelingen zoals deze zijn opgenomen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden teneinde overeenstemming te bereiken over de te nemen maatregelen/ compensaties.

3. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers, die door IGMA schriftelijk op de hoogte zijn gesteld van het feit dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden en die binnen het bereik van de cao vallen.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Werknemers waarmee eerdere afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt;
- Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

4. Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, waardoor de medewerker onevenredig in zijn / haar individuele belangen wordt getroffen kan IGMA op verzoek van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. De Werknemer dient het beroep op de hardheidsclausule schriftelijk en met redenen omkleed bij IGMA in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt IGMA advies over de gewenste afwijking van het Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie. Advies van de Begeleidingscommissie weegt zwaar bij het uiteindelijk te vormen oordeel. Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

5. Vaststellen voorlopige en definitieve boventalligheid

5.1 Wettelijke kaders

Boventalligheid wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ingeval van boventalligheid als gevolg van een vermindering van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, betekent dit dat de boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan de IGMA ervoor kiezen het alternatief afspiegelingsbeginsel toe te passen. Toelichting alternatief afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling is het mogelijk ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat

voor ontslag in aanmerking komt op basis van bovengemiddeld functioneren en/of bovengemiddelde ontwikkeling buiten beschouwing te laten.

Werknemers kunnen buiten beschouwing worden gelaten, indien:

1. Aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
2. De werknemer periodiek is beoordeeld. In die beoordelingen moet bovendien steeds aangegeven zijn of de werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
3. Alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich

bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen, buiten beschouwing kunnen worden gelaten indien er moet worden afgespiegeld;

4. Alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.

Bovendien geldt dat het alternatief afspiegelingsbeginsel enkel is toegestaan, voor zover dat er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen “15 tot 25 jaar” en “55 jaar tot de AOW-leeftijd” voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan het geval zou zijn bij toepassing van het “gewone” afspiegelingsbeginsel.

5.2 Aanzegging

Indien de arbeidsplaats / functie van de Boventallige Werknemer zal vervallen, zal IGMA de betreffende werknemer zo spoedig als mogelijk mondeling mede delen en schriftelijk bevestigen dat hij/zij boventallig zal worden. Tijdens het hier bedoelde gesprek zal IGMA de werknemer onder meer informeren over:

- a. Datum van boventalligheid. Dat is de datum waarop de arbeidsplaats / functie daadwerkelijk vervalt.
- b. Wanneer met wie een persoonlijk maatwerk mobiliteits / scholingsplan wordt opgesteld.
- c. Wat het vervolgtraject voor de Boventallige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventallige Werknemer niet akkoord is met de aanzegging, dan kan hij zich binnen 14 werkdagen na ontvangst van de aanzeggingsbrief in eerste instantie wenden tot zijn leidinggevende en de afdeling HR. IGMA zal dan binnen 10 werkdagen inhoudelijk reageren. Vervolgens kan de betrokken werknemer in tweede instantie de Begeleidingscommissie benaderen indien en voor zover het antwoord van IGMA voor hem niet bevredigend is.

5.3 Voorlopige boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen, volgt een aanzegging van voorlopige boventalligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventalligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd, waarbij een exemplaar van dit Sociaal Plan wordt gevoegd. De aanzegging van voorlopige boventalligheid geschiedt minimaal 4 weken voor de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. In de periode tussen de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid en de datum van het

daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventallig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventalligheid.

5.4 Bezwaar tegen voorlopige boventalligheid

Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de aanzegging van de voorlopige boventalligheid dient hij dat schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 dagen na de schriftelijke aanzegging van de voorlopige boventalligheid aan de Begeleidingscommissie voor te leggen. Het indienen van bezwaar schort de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid niet op.

5.5 Aanmelden bij intern mobiliteitsbureau

IGMA meldt de voorlopig boventallige werknemer per de datum van voorlopige boventalligheid aan bij het interne mobiliteitsbureau, dat in samenspraak met de werknemer een begeleidingstraject vaststelt. Dit gebeurt niet indien direct duidelijk is dat werknemer kan worden herplaatst in een passende functie. De definitief boventallige werknemers zijn vrijgesteld van werk, met behoud van salaris en overige emolumenten met uitzondering van reisgeld tot dat zij weer een functie binnen IGMA gaan vervullen of er outsourcing/detachering heeft plaats gevonden. Medewerker is wel verplicht te solliciteren op de aangeboden vacatures.

5.6 Duur definitieve boventalligheid

De ingangsdatum van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de voor IGMA geldende individuele wettelijke opzegtermijn ten aanzien van de werknemer, vermeerderd met 3 maanden tot een maximum van 6 maanden. Indien binnen de termijn van definitieve boventalligheid geen passende functie is gevonden gaat IGMA over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 13 van dit Sociaal Plan. Gedurende de periode van vrijstelling van werk vindt geen opbouw van vakantiedagen en reisgeld plaats.

6 Interne herplaatsing

IGMA streeft ernaar om de (voorlopig) boventallig verklaarde werknemer zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie, waarbij op de werknemer de verplichting rust om hieraan medewerking te verlenen.

6.1 Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventalligheid

IGMA zal gedurende de periode van voorlopige boventalligheid een plaatsingsonderzoek uitvoeren en daar waar mogelijk een passende functie aanbieden. Het aanbod voor een passende functie geschiedt op basis van geschiktheid. In geval van meerdere gelijk geschikte voorlopig boventallige werknemers voor de passende functie wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel.

6.2 Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid

Het mobiliteitsbureau wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures en zal deze, voor zover sprake is van een passende functie, bekend maken aan de definitief boventallige werknemer.

6.3 Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal IGMA het plaatsingsonderzoek voortzetten tijdens de periode van definitieve boventalligheid. De werknemer kan als dan ook zelf solliciteren op passende functies, waarbij bij gelijke geschiktheid de (voorlopig) boventallige werknemer voorrang heeft. Bij meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor één vacature geldt uiteindelijk het afspiegelingsbeginsel.

6.4 Weigering tot aanvaarden Passende Functie

Indien de werknemer een aanbod van IGMA tot (her)plaatsing in een passende functie binnen IGMA of een aan IGMA gelieerde onderneming weigert, vervallen de aanspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan IGMA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. De werknemer heeft in dat geval evenmin aanspraak op een eventuele transitievergoeding in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6.5 Een functie die voldoet aan de definitie van een Passende Functie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien in het kader van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de boventallige werknemer van medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Eventuele toetsing hiervan, kan plaatsvinden in de begeleidingscommissie. Indien dit het geval is, kan IGMA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal IGMA aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van op fulltime basis € 6.750 (inclusief WW-reparatie) , - bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.

7 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij (her)plaatsing in een lagere maar passende functie (op basis van een herstructurering) met een lagere loonschaal, zal de medewerker in de lagere loonschaal worden geplaatst en zal het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen. Over de toeslag zijn schematoeslag, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, deeltijdpensioenregeling IGMA van toepassing.

Salarisontwikkeling bij herplaatsing in lagere loonschaal

Over de toeslag zal alleen APC- verhoging worden toegekend. Over het nieuwe basismaandsalaris worden zowel APC als initiële loonsverhogingen

berekend. Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen zoals gebruikelijk worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris. In geval er sprake is van een (verborgen) 'oude' persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) 'oude' toeslagen wordt bedoeld; delen van het inkomen zoals beschreven onder het 'persoonlijke toeslagen' stuk hierboven. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel 'persoonlijke toeslag' hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

Het is IGMA's intentie om werknemers te plaatsen op een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan heeft de werknemer bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere kandidaten bij gebleken geschiktheid. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van IGMA een redelijke grond aanwezig is, wordt de (nieuwe) persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd.

Als de werknemer is herplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau kan de werknemer aan dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorzieningen geen rechten meer ontleen.

8 Plaatsmakersregeling

Een niet boventallige werknemer kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. IGMA bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- Er kan uitsluitend worden plaatsgemaakt indien de voorlopig of definitief boventallige werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de vrijkomende functie. In geval van meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor de vrijkomende functie, wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel;
- De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling zoals Senioren FIT-regeling en de Vertrekstimuleringsregeling.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en IGMA maar zal niet later zijn dan de datum waarop feitelijk wordt plaatsgemaakt. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt de

plaatsmaker in aanmerking voor een transitievergoeding van op fulltime basis € 6.000,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats. De transitievergoeding zal niet hoger zijn dan het salaris inclusief (wettelijke) emolumenten en eventuele persoonlijke toeslag van het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de AOW gerechtigde leeftijd.

9 Terugkeer naar functie

Mocht de medewerker door aanpassing van de organisatie zijn/haar functie komen te vervallen en er op deze functie weer een vacature komt dan zal deze het eerst aan de betreffende medewerker worden aangeboden.

10 Stimuleringsregeling

In het kader van ontwikkeling naar een mogelijk andere functie kunnen medewerkers zich aanmelden voor cursussen en trainingen waardoor zij zich voorbereiden op een toekomst bij IGMA

11 Outsourcing

Bij outsourcing van de werkzaamheden geldt dat, indien en voor zover de outsourcing kan worden aangemerkt als overgang van onderneming in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 8 van het Burgerlijk Wetboek, wordt teruggevallen op de wettelijke bepalingen hieromtrent. Indien en voor zover bij outsourcing van de werkzaamheden geen sprake is van een overgang van onderneming, zal IGMA zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werknemer bij IGMA geniet voor ten minste een periode van 1 jaar. Indien en voor zover de werknemer de mogelijkheid krijgt om door middel van outsourcing in dienst te treden bij een derde, kwalificeert dit aanbod als Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Indien het arbeidsvoorwaarden pakket lager is zal IGMA e.e.a. contant maken en tegen finale kwijting uitkeren bij outsourcing.

12 Ziekte van (voorlopige) boventallige werknemer

Indien de werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is, zal tegenover de werknemer geen uitvoering worden gegeven aan het Sociaal Plan tot het moment dat er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid. De volledig arbeidsongeschikte medewerker kan aan dit Sociaal Plan derhalve geen rechten ontleen.

13 Beëindiging arbeidsovereenkomst en de vergoeding

IGMA zal na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de definitief boventallige werknemer in gang zetten. De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de datum waarop de voor de werknemer geldende periode van definitieve boventalligheid eindigt. De arbeidsovereenkomst zal echter niet eindigen voor afloop van de voor de definitief boventallige werknemer

geldende einddatum als omschreven in artikel 5.6, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden.

De definitief boventallige werknemer, die aan het einde van de voor hem geldende definitieve boventallichheidsfase niet is herplaatst in een passende functie, ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden. De transitievergoeding is € 6000,- bruto per dienstjaar. Door IGMA wordt per definitief boventallige medewerker een budget van € 5.000 voor scholing en € 7.500 voor mobiliteit ter beschikking gesteld. Voor de voorzieningen voor scholing en mobiliteit geldt dat deze op aanvraag van de medewerker en na een positief advies van de Begeleidingscommissie worden toegekend. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd c.q. beschikbaar gesteld.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door IGMA gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op de transitievergoeding, zal IGMA in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid 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).

IGMA streeft ernaar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te effectueren door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij de periode van definitieve boventallichheid, zoals beschreven in 5.6 als opzeggetermijn wordt aangemerkt.

Indien de Werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, zal IGMA een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKBedrijf. Indien en voor zover de periode die gemeoid is met het aanvragen en verkrijgen van toestemming voor ontslag van het UWV WERKbedrijf leidt tot een latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemeoidede kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door IGMA aan werknemer betaalde basis maandinkomen als gedefinieerd in de CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen tussen de oorspronkelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan en de latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor zover het aanvragen en verkrijgen van de toestemming van het UWV Werkbedrijf heeft geleid tot een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de oorspronkelijke beëindigingsdatum als uitgangspunt gelden bij berekening van de

beëindigingsvergoeding. De (hoogte van de) beëindigingsvergoeding wordt derhalve niet aangepast aan de latere beëindigingsdatum.

14 Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- Het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
- Op verzoek van boventallige werknemer een oordeel geven over de uitvoering door IGMA van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van IGMA dat werknemer boventallig is.
- Op verzoek van IGMA een oordeel geven over de opstelling van een boventallige werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan.
- Een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval kan worden toegepast.

14.1 De Begeleidingscommissie bestaat uit:

Twee door IGMA aangewezen personen, één door FNV Havens en één door de lokale OR aangewezen personen.

14.2 De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel IGMA schriftelijk zijn verzoek heeft ingediend.

14.3 De commissieleden zijn verplicht tot geheimhouding over alle particuliere en zakelijke gegevens die hen in de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan IGMA. Indien IGMA besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken boventallige werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

15 Algemene Bepalingen en voorwaarden

15.1 Juridisch advies

T.b.v. de juridische ondersteuning door Vakbonden van haar leden zal FNV een vergoeding ontvangen van € 15.000,- . FNV Havens stuurt een factuur. Dit bedrag is voor de gehele looptijd van dit sociaal plan.

15.2 Vrijstelling van werk voorlopig boventallige werknemer en plaatsmaker

Ten aanzien van een voorlopig boventallige werknemer en een plaatsmaker is geen sprake van vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

15.3 Vrijstelling definitief boventallige werknemer

De definitief boventallige werknemer is in beginsel vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden tot de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

15.4 Eindafrekening

IGMA zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan IGMA verschuldigde bedragen, bijvoorbeeld uitstaande leningen, zullen bij de eindafrekening op (het netto-equivalent van) de aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht.

15.5 Verlofdagen

De over een eventuele periode van vrijstelling opgebouwde, maar niet genoten vakantie- en andere verlofdagen, worden per de beëindigingsdatum geacht te zijn genoten.

15.6 Pensioenverplichtingen

IGMA komt alle verplichtingen na die voor haar op basis van de pensioenregeling(en) en/of de Pensioenwet voortvloeien uit het dienstverband en het beëindigen daarvan.

15.7 Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening op grond van art. 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) als standaard CAO worden aangemeld. Aan dit Sociaal Plan komt geen nawerking toe, tenzij IGMA besluit, na advies van de Begeleidingscommissie, dat een werknemer gegrond beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule.

15.8 Tijdelijke contracten

Werknemers met een tijdelijk contract die werkzaam zijn op een functie die niet komt te vervallen, zullen alleen dan op deze positie gehandhaafd kunnen worden als er geen Boventallige Werknemers zijn die op deze positie een Passende Functie kunnen worden aangeboden. De functie zal beschikbaar worden gesteld en selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

16 Ontbindingsclausule

16.1 Na verloop van een periode van drie jaar na de aanvangsdatum van dit Sociaal plan, zijn partijen bevoegd het Sociaal Plan tussentijds schriftelijk op te zeggen. Lid 2 is van overeenkomstige toepassing op deze opzegging. Dit kan alleen in zeer bijzondere situaties.

16.2 Op het moment dat de schriftelijke opzegging conform artikel 16.1 de andere partij heeft bereikt, treden partijen zo spoedig mogelijk in overleg met de intentie om overeenstemming te bereiken over een nieuw sociaal plan. Indien het overleg niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn de partijen bevoegd het Sociaal Plan eenzijdig op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

17 Anticumulatie

Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in een aan de werknemer op basis van dit Sociaal plan toekomende beëindigingsvergoeding. Cumulatie van een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan en de transitievergoeding is daarom uitdrukkelijk uitgesloten.

Bijlage 10 loontabel per 1 januari 2021

| SALARISSEN per 1 januari 2021 inclusief 1% per 1 januari 2021, 0,85% APC per 1 januari 2021 | | | | | | |
|--|---------|--|------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Salarissen O.D. | | | BMS | 13,00% 2 ploegen | 21,93% 3 ploegen | 25,16% 3 ploegen |
| funktiegroep 1 (oud 11) | | Algemeen Medewerker O.D. | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS11A | Algemeen medewerker A | € 2.891,50 | € 375,89 | € 634,11 | € 727,50 |
| b | 15IS11E | Algemeen medewerker E | € 3.775,55 | € 490,82 | € 827,98 | € 949,93 |
| funktiegroep 2 (oud 12) | | Assistent Operator | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS12A | Assistent Operator A | € 3.811,57 | € 495,50 | € 835,88 | € 958,99 |
| b | 15IS12B | Assistent Operator B | € 3.850,00 | € 500,50 | € 844,31 | € 968,66 |
| c | 15IS12C | Assistent Operator C | € 3.989,34 | € 518,61 | € 874,86 | € 1.003,72 |
| funktiegroep 3 (oud 13) | | Operator | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS13A | Operator A | € 4.030,16 | € 523,92 | € 883,81 | € 1.013,99 |
| b | 15IS13B | Operator B | € 4.073,41 | € 529,54 | € 893,30 | € 1.024,87 |
| funktiegroep 4 (oud 14) | | Allround Operator | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS14A | Allround Operator A | € 4.155,08 | € 540,16 | € 911,21 | € 1.045,42 |
| b | 15IS14B | Allround Operator B | € 4.236,76 | € 550,78 | € 929,12 | € 1.065,97 |
| c | 15IS14C | Allround Operator C | € 4.346,33 | € 565,02 | € 953,15 | € 1.093,54 |
| vervallen (oud 15) | | Operator Distributietoren (vervallen) warme toeslag | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS15A | Operator Distributietoren A | € 4.303,99 | € 559,52 | € 943,87 | € 1.082,89 |
| b | 15IS15B | Operator Distributietoren B | € 4.385,69 | € 570,14 | € 961,78 | € 1.103,44 |
| c | 15IS15C | Operator Distributietoren C | € 4.469,76 | € 581,07 | € 980,22 | € 1.124,59 |
| d | 15IS15D | Operator Distributietoren D | € 4.551,44 | € 591,69 | € 998,13 | € 1.145,14 |
| funktiegroep 5 (oud 16) | | CST - Operator | | 1-1-2020 | | |
| a | 15IS16A | CST - Operator A | € 4.320,83 | € 561,71 | € 947,56 | € 1.087,12 |
| b | 15IS16B | CST - Operator B | € 4.404,89 | € 572,64 | € 965,99 | € 1.108,27 |
| c | 15IS16C | CST - Operator C | € 4.484,18 | € 582,94 | € 983,38 | € 1.128,22 |
| d | 15IS16D | CST - Operator D | € 4.630,99 | € 602,03 | € 1.015,58 | € 1.165,16 |
| Salarissen Toezichthouders/meewerkend voorman | | | | | | |
| funktiegroep 6 (oud 17) | | Toezichthouders | BMS | 13,00% 2 ploegen | 21,93% 3 ploegen | 25,16% 3 ploegen |
| | | | | 1-1-2020 | | |
| 1a | 15ITZ1A | Toezichthouder 1A | € 4.174,27 | € 542,66 | € 915,42 | € 1.050,25 |
| 1b | 15ITZ1B | Toezichthouder 1B | € 4.236,75 | € 550,78 | € 929,12 | € 1.065,97 |
| 2a | 15ITZ2A | Toezichthouder 2A | € 4.337,65 | € 563,89 | € 951,25 | € 1.091,35 |
| 2b | 15ITZ2B | Toezichthouder 2B | € 4.419,30 | € 574,51 | € 969,15 | € 1.111,90 |
| 3a | 15ITZ3A | Toezichthouder 3A | € 4.491,41 | € 583,88 | € 984,97 | € 1.130,04 |
| 3b | 15ITZ3B | Toezichthouder 3B | € 4.565,84 | € 593,56 | € 1.001,29 | € 1.148,77 |
| 3c | 15ITZ3C | Toezichthouder 3C | € 4.635,48 | € 602,61 | € 1.016,56 | € 1.166,29 |
| 4a | 15ITZ4A | Toezichthouder 4A | € 4.705,15 | € 611,67 | € 1.031,84 | € 1.183,82 |
| 4b | 15ITZ4B | Toezichthouder 4B | € 4.854,10 | € 631,03 | € 1.064,50 | € 1.221,29 |
| 4c | 15ITZ4C | Toezichthouder 4C | € 4.988,60 | € 648,52 | € 1.094,00 | € 1.255,13 |
| 5a | 15ITZ5A | Toezichthouder 5A | € 5.110,34 | € 664,34 | € 1.120,70 | € 1.285,76 |
| 5b | 15ITZ5B | Toezichthouder 5B | € 5.232,08 | € 680,17 | € 1.147,40 | € 1.316,39 |

| Salarissen (e)TD | | | | 13,00% | 21,93% | 25,16% |
|---------------------------------|---------|----------------------------|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | BMS | 2 ploegen | 3 ploegen | 3 ploegen |
| funktiegroep 7 (oud 20) | | | Electriciens | | | |
| | | | 1-1-2020 | | | |
| b | 15IT20B | Electriciens B | € 4.291,99 | € 557,96 | € 941,23 | € 1.079,87 |
| c | 15IT20C | Electriciens C | € 4.457,72 | € 579,50 | € 977,58 | € 1.121,56 |
| d | 15IT20D | Electriciens D | € 4.517,77 | € 587,31 | € 990,75 | € 1.136,67 |
| e | 15IT20E | Electriciens E | € 4.854,10 | € 631,03 | € 1.064,50 | € 1.221,29 |
| f | 15IT20F | Electriciens F | € 5.232,08 | € 680,17 | € 1.147,40 | € 1.316,39 |
| funktiegroep 9 (oud 22) | | | Garagemonteurs | | | |
| | | | 1-1-2020 | | | |
| a | 15IT22A | Garagemonteurs A | € 4.123,87 | € 536,10 | € 904,36 | € 1.037,56 |
| b | 15IT22B | Garagemonteurs B | € 4.291,99 | € 557,96 | € 941,23 | € 1.079,87 |
| c | 15IT22C | Garagemonteurs C | € 4.457,72 | € 579,50 | € 977,58 | € 1.121,56 |
| d | 15IT22D | Garagemonteurs D | € 4.534,58 | € 589,50 | € 994,43 | € 1.140,90 |
| e | 15IT22E | Garagemonteurs E | € 4.854,10 | € 631,03 | € 1.064,50 | € 1.221,29 |
| funktiegroep 8 (oud 23) | | | Machinisten/motordrivers | | | |
| | | | 1-1-2020 | | | |
| a | 15IT23A | Machinisten/motordrivers A | € 4.123,87 | € 536,10 | € 904,36 | € 1.037,56 |
| b | 15IT23B | Machinisten/motordrivers B | € 4.291,99 | € 557,96 | € 941,23 | € 1.079,87 |
| c | 15IT23C | Machinisten/motordrivers C | € 4.457,72 | € 579,50 | € 977,58 | € 1.121,56 |
| d | 15IT23D | Machinisten/motordrivers D | € 4.854,10 | € 631,03 | € 1.064,50 | € 1.221,29 |
| e | 15IT23E | Machinisten/motordrivers E | € 5.232,08 | € 680,17 | € 1.147,40 | € 1.316,39 |
| funktiegroep 10 (oud 25) | | | Magazijnmeester | | | |
| | | | 1-1-2020 | | | |
| a | 15IT25A | Magazijnmeester A | € 4.123,87 | € 536,10 | € 904,36 | € 1.037,56 |
| b | 15IT25B | Magazijnmeester B | € 4.291,99 | € 557,96 | € 941,23 | € 1.079,87 |
| c | 15IT25C | Magazijnmeester C | € 4.457,72 | € 579,50 | € 977,58 | € 1.121,56 |
| d | 15IT25D | Magazijnmeester D | € 4.854,10 | € 631,03 | € 1.064,50 | € 1.221,29 |

Bijlage 11 Geschiedenis pensioenafspraken

(oude tekst uit de cao IGMA 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020)

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de Werknemers die vallen onder de OPTAS A én de OPTAS B één pensioenregeling. Hierdoor worden zowel de OPTAS B als de OPTAS A pensioenen verbeterd.

De pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

| Onderwerp | Omschrijving |
|-----------------------|---|
| Deelnemers | De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2012 in dienst treden. |
| Pensioen spilleeftijd | 65 jaar |
| Bruto premiestaffel | 88% van de 4% rekenrente premiestaffel III met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 28 april 2003). leeftijd 88,00% 20-24 7,13% 25-29 8,62% 30-34 10,30% 35-39 12,50% 40-44 15,05% 45-49 18,13% 50-54 21,91% 55-59 26,58% 60-64 32,47% |
| Netto premiestaffel | Per 1 januari 2012 wordt de bovengenoemde bruto premiestaffel kostenneutraal (inclusief kostenopslagen en risicopremies) omgezet naar de netto premiestaffel II met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 21 december 2009) en treedt de netto premiestaffel in de plaats van de bruto staffel. |
| Franchise | De wettelijke franchise (2013: € 13.227) |
| Werknemerspremie | 6,5% van de pensioengrondslag |

Met ingang van 1 januari 2014 geldt de volgende pensioenregeling.

| Onderwerp | Omschrijving |
|------------|--|
| Deelnemers | De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers |

| | |
|-----------------------|---|
| | die op of na 1 januari 2014 in dienst treden. |
| Pensioen spilleeftijd | 67 jaar |
| Bruto premiestaffel | 80,65% van de netto premie premiestaffel II met een rekenrente van 3% (besluit loonbelasting 2013). leeftijd 80,65% 20-24 7,26% 25-29 8,46% 30-34 9,84% 35-39 11,45% 40-44 13,31% 45-49 15,48% 50-54 18,07% 55-59 21,29% 60-64 25,32% 65-66 28,79% |
| Franchise | De wettelijke franchise (2013: € 13.227) |
| Werknemerspremie | 6,5% van de pensioengrondslag |

A-deelnemers (inclusief nieuwe deelnemers vanaf 1 januari 2015)

| Kenmerk | Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 |
|---|--|
| • Pensioenrichtleeftijd | 67 |
| • Premiestaffel | 88,85% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente) |
| • Franchise (wettelijke) | EUR 13.545 |
| • Maximum pensioengevend salaris | EUR 100.000 (2015) |
| • Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering) | Eindloon |
| • Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering) | 1,16% *) |
| • Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering) | 0,232% *) |

*) : voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd.

B-deelnemers (gesloten groep)

| Kenmerk | Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 |
|---|--|
| • Pensioen richtleeftijd | 67 |
| • Premiestaffel | 99,39% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente) |
| • Franchise (wettelijke) | EUR 13.545 |
| • Maximum pensioengevend salaris | EUR 100.000 (2015) |
| • Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering) | Eindloon |
| • Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering) | 1,16% *) |
| • Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering) | 0,232% *) |

*) : voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd. Indien blijkt dat bij de omzetting van de pensioenstaffel de werkgeverspremie is gedaald, dan blijft de resterende werkgeverspremie beschikbaar voor pensioenopbouw.

Pensioen sparen

De werkgever zal zodra het mogelijk is jaarlijks 500 euro t.b.v. het netto havenpensioen sparen per medewerker bruto inleggen. De financiering bron hiervan is het voordeel welke uit het nieuwe pensioen contract komt en de pensioenverhoging naar 68 jaar.