

Evos Terneuzen B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 juli 2024 tot en met 30 juni 2028

Inhoud

Definities cao.....	3
Artikel 1 Standaard cao.....	4
Artikel 2 Werkingssfeer	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen werkgever.....	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen vakvereniging.....	4
Artikel 5 Algemene verplichtingen medewerker	4
Artikel 6 Arbeidsomvang.....	5
Artikel 7 Aanstelling en Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	5
Artikel 8 Reparatie 3 ^e WW jaar.....	6
Artikel 9 Werkgelegenheidsgarantie.....	6
Artikel 10 Dienstrooster	6
Artikel 11 Salaris	7
Artikel 12 Beoordelingssystematiek en merit verhoging	7
Artikel 13 Promotie	8
Artikel 14 Demotie	8
Artikel 15 Onregelmatigheidstoeslag.....	8
Artikel 16 Vervangingstoeslag.....	9
Artikel 17 On-call vergoeding	9
Artikel 18 Overwerk.....	9
Artikel 19 Vakantietoeslag	10
Artikel 20 eenmalige uitkeringen bij bijzondere gelegenheden	10
Artikel 21 Verlof	10
Artikel 22 Levensfase en anciënniteitsdagen.....	11
Artikel 23 Koopdagen.....	11
Artikel 24 Bijzonder verlof	12
Artikel 25 Kortdurend zorgverlof	12
Artikel 26 Pensioen	13
Artikel 27 Eerder stoppen met werken	13
Artikel 28 Reiskosten	14
Artikel 29 Thuiswerkvergoeding	14
Artikel 30 Feestdagen.....	14
Artikel 31 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	15
Artikel 32 Duurzame inzetbaarheid	17
Artikel 33 Opleidingen	17



Artikel 34	Collectieve zorgverzekering.....	18
Artikel 35	Vergoeding OR.....	19
Artikel 36	Veiligheid en milieu.....	19
Artikel 37	Werkgelegenheid	19
Artikel 38	Faciliteiten vakverenigingen.....	20
Artikel 39	Duur, opzegging, wijziging en verlenging.....	20
Artikel 40	Geschillen.....	21
Artikel 41	Hardheid clause	22
Bijlage I	Functieclassificatie en salarisschalen	23
Bijlage II	Pensioenstaffel.....	24

SB

Definities cao	
Werkgever	Evos Terneuzen b.v.
Vakvereniging	FNV
Medewerker	De persoon in dienst van werkgever in een functie ingedeeld in functieklassen A tot en met I op wie deze cao van toepassing is.
Cao	Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst
Dienst	Een aaneengesloten periode, waarin volgens het dienstrooster wordt gewerkt exclusief pauzes
Dienstrooster	Een regeling, welke aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen
Arbeidstijd	De tijd die de medewerker besteed aan het werk
Dienstverband	De duur van de arbeidsovereenkomst
Deeltijd	De vastgestelde arbeidstijd bedraagt minder dan voltijd. De beloning wordt pro rata vastgesteld op basis van de salarisschaal
Functieclassificatie	Systeem waarbij functies worden ingedeeld in functieklassen met daaraan gekoppeld salarisschalen
Functieklasse	Een groep van functies, die volgens dezelfde salarisschaal wordt beloond
Basis maandsalaris	Het bruto maandsalaris zonder toeslagen
Uur salaris	Het basis salaris per uur. Het uur salaris wordt berekend door het basis maandsalaris te delen door het aantal werkuren per maand (162,5 voor medewerkers in dagdienst en 155,13 voor medewerkers in continudienst)
Start salaris	Het minimum van de salarisschaal
Basis maandinkomen	Het bruto basis maandsalaris vermeerderd met eventuele toeslagen
Partner	diegene waarmee de medewerker gehuwd is, een wettelijk geregistreerde partnerrelatie heeft of een notariële samenlevingsovereenkomst



Artikel 1 Standaard cao

Deze cao is een standaard cao. Dit betekent dat niet mag worden afgeweken van de cao, tenzij dit expliciet in de cao vermeld is. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen enkel worden getroffen in overleg met de vakvereniging. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend en bekend gemaakt zijn aan de medewerkers.

Artikel 2 Werkingssfeer

De werkingssfeer geldt voor alle medewerkers in dienst van de werkgever die een functie vervullen die is ingedeeld in functieklassen A tot en met I.

Artikel 3 Algemene verplichtingen werkgever

1. De werkgever hanteert geen voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen in deze cao.
2. De werkgever verklaart deze cao van toepassing in de individuele arbeidsovereenkomst en stelt de medewerker een exemplaar van de cao ter beschikking.
3. De werkgever zal gedurende de duur van de cao geen uitsluiting toepassen of toepassing ervan bevorderen.
4. De werkgever zal geen actie voeren of bevorderen met als doel de cao te wijzigen op een andere wijze dan in deze cao beschreven.
5. De werkgever zet zich in de Ondernemingsraad te laten functioneren zoals opgenomen in de wet.

Artikel 4 Algemene verplichtingen vakvereniging

1. De vakverenigingen zullen, tijdens de looptijd van de cao, geen actie voeren of bevorderen met als doel de cao te wijzigen. De vakverenigingen verlenen hun medewerking tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden door de medewerkers van werkgever als een derde wel actie zou voeren.
2. De vakverenigingen stimuleren de leden dat zij de cao afspraken nakomen.

Artikel 5 Algemene verplichtingen medewerker

1. De medewerker tekent bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst. De cao is onderdeel van de arbeidsovereenkomst.
2. De medewerker zal de belangen van de onderneming behartigen, ook als hier geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven. De medewerker zal de geldende regels naleven, waaronder de bij werkgever geldende gedragscode.
3. De medewerker dient opgedragen werkzaamheden uit te voeren, voor zover dit redelijkerwijs van de medewerker verwacht mag worden. De medewerker voert opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt hierbij gegeven aanwijzingen en voorschriften in acht.
4. De medewerker gaat over naar iedere dienst die de werkgever noodzakelijk acht. De overgang moet redelijk zijn en gebeurt na instemming van de medewerker. De wettelijke voorschriften en bepalingen in deze cao moeten hierbij in acht genomen worden.
5. De medewerker houdt zich aan het voor hem geldende dienstrooster.

6. De medewerker dient ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten. De werkgever neemt hierbij de wettelijke voorschriften en bepalingen in de cao in acht.
7. De medewerker mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Als er een gerede kans bestaat dat deze nevenwerkzaamheden de belangen van werkgever kunnen schaden, dan zal er geen toestemming worden verleend. Werkgever staat positief tegenover medewerkers die buiten werktijd activiteiten ontplooiën in het kader van maatschappelijke betrokkenheid. De medewerker mag onbetaalde nevenwerkzaamheden verrichten tenzij deze de belangen van werkgever kunnen schaden. Als dit het geval is of zou kunnen zijn, dan zal de medewerker vooraf met de werkgever overleggen. De medewerker zal voor aanvang van de onbetaalde werkzaamheden de werkgever hiervan op de hoogte stellen.
8. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt. Dit betreft onder andere informatie over de inrichting van het bedrijf van de werkgever, de klanten, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De wet- en regelgeving is hierbij van toepassing.

Artikel 6 Arbeidsomvang

1. De medewerker in de dagdienst met een voltijd dienstverband heeft een arbeidstijd van 37,5 uur per week.
De medewerker in de continudienst met een voltijd dienstverband heeft een arbeidstijd van 35,8 uur per week inclusief pauze, wachtwissel en 7 terugkomdagen per kalenderjaar.
2. Indien de arbeidstijd van een individuele arbeidsovereenkomst lager is dan een voltijd dienstverband spreken we van een deeltijd dienstverband, waarvoor de bepalingen van deze cao evenredig worden toegepast.

Artikel 7 Aanstelling en Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan door de werkgever of de medewerker worden gedaan tegen het einde van de maand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt in elk geval op de eerste dag van de maand waarin de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiervoor verdere opzegging vereist is.
2. Als de medewerker voor de AOW -gerechtigde leeftijd komt te overlijden dan zal aan zijn erfgenamen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van maandloon van de lopende maand plus drie bruto maandsalarissen inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag. Deze uitkering wordt fiscaal vriendelijk uitbetaald.
3. Als de medewerker gedurende een periode van twee jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan zal de arbeidsovereenkomst voor het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is, worden beëindigd conform de wettelijke regelingen.
4. Nieuwe medewerkers worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst kan worden verlengd, beëindigd of worden voortgezet voor onbepaalde tijd met inachtneming van de wet- en regelgeving.



Artikel 8 Reparatie 3^e WW jaar

De medewerkers vallend onder de cao zullen worden aangemeld bij de Stichting PAWW. De premie wordt gedragen door de werkgever.

Artikel 9 Werkgelegenheidsgarantie

Evos Terneuzen garandeert gedurende de looptijd van deze cao, de werkgelegenheid voor alle cao medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, behoudens het nemen van afscheid van een medewerker vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding, ontslag op staande voet en / of uitdiensttreding bij arbeidsongeschiktheid,. Deze werkgelegenheidsgarantie is niet van toepassing bij een daling van het volume van Evos Terneuzen ((uitgedrukt in jaarvolume van doorzet en opslag, "het jaarvolume bestaat uit doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. Dit is exclusief niet verhuurbare capaciteit door onderhoudswerkzaamheden. De formule is doorzet (cbm=kubieke meter) en verhuurbare opslagcapaciteit (cbm) in vergelijking tot het voorgaande kalenderjaar.")) van meer dan 25% ten opzichte van het gerealiseerde volume van het voorgaande jaar. In dat geval zal Evos Terneuzen trachten om onder andere via collegiale uitleen(aan bedrijven actief in de tankopslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de Evos Terneuzen medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In het geval van een reorganisatie als gevolg van de hierboven genoemde volumedaling van meer dan 25% wordt een transitievergoeding overeengekomen van 6.000 euro per dienstjaar. Deze transitievergoeding zal binnen de geldende wet- en regelgeving op verzoek van de medewerker op een fiscaalvriendelijke manier aan de medewerker worden verstrekt. In een eventueel Sociaal Plan zullen aanvullende afspraken gemaakt worden over scholing, mobiliteit en financiering daarvan.

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, ontwikkelingen persoonlijk budget of 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.

Artikel 10 Dienstrooster

1. Voor kantoorpersoneel en medewerkers in dagdienst geldt dat:
 - a. Zij minimaal aanwezig dienen te zijn tussen 10.00 en 15.00 uur
 - b. Zij hun werkzaamheden kunnen aanvangen vanaf 07.00 uur en uiterlijk eindigen om 18.00 uur
 - c. Er is een lunchpauze van 30 minuten in eigen tijd
 - d. Een standaardwerkdag is 7,5 uur
 - e. Verdeling van bovenstaande werkdagen is altijd in overleg en na goedkeuring van de direct leidinggevende.
 - f. In overleg en na goedkeuring van de direct leidinggevende
2. In de continudienst wordt zeven dagen aaneengesloten gewerkt, waarbij achtereenvolgens ochtenddiensten, middagdiensten en nachtdiensten worden gewerkt. Een standaardwerkdag voor de continudienst is 8,25u. Er is een evenredige verdeling van de diensten.
3. Als er een aanvullend of gewijzigd dienstrooster noodzakelijk is, dan zal dit worden afgestemd met de vakvereniging.

Artikel 11 Salaris

1. De basismaandsalarissen worden vastgesteld op basis van het functieclassificatiesysteem.
2. Een bruto basis maandsalaris van minimaal 80% van het startsalaris kan worden aangehouden indien de medewerker nog niet voldoende werkervaring heeft in het eerste werkjaar. Het tweede jaar zal minimaal 90% van het startsalaris worden betaald. Het derde jaar zal minimaal 100% van het startsalaris worden betaald.
3. De medewerker heeft recht op een dertiende maand ter grootte van één gemiddeld bruto basis maandsalaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag. De dertiende maand wordt uitbetaald in november van ieder jaar. De 13^e maand wordt gebaseerd op een maandelijkse opbouw van 8,33% van het actuele (parttime)basis maandsalaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag.
4. De salaristabel is samengesteld uit negen salarisschalen (bijlage I), die corresponderen met de functiegroepen van het functieclassificatiesysteem.
5. De werkgever zal uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid (2015=100) jaarlijks in de maand januari (referteperiode september - september)de basis maandsalarissen inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag procentueel verhogen. Mocht de prijsindexatie negatief zijn, dan wordt deze bevroren en verrekend met een toekomstige positieve prijsindexatie.
6. De individuele salarissen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao verhoogd volgens onderstaand schema:

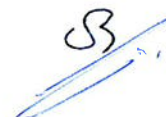
Datum	Percentage
1 juli 2027	1,25
1 juli 2028	1,25

7. Medewerkers krijgen per 1-7-2025 en 1-7-2026 een eenmalige bruto uitkering van € 1500,00.

Artikel 12 Beoordelingssystematiek en merit verhoging

1. De eventuele procentuele salarisverhoging (zie tabel) per 1 januari binnen de van toepassing zijnde salarisschaal is afhankelijk van de opgestelde individuele beoordeling over het functioneren van het voorgaande kalenderjaar.
2. Het maximum van de salarisschaal zal niet worden overschreden.
3. Indien de beoordelingsprocedure niet voor 1 januari is afgerond, dan wordt een eventuele salarisaanpassing verwerkt in de eerstvolgende salarisronde nadat de beoordelingsprocedure is afgerond. De aanpassing wordt in dat geval met terugwerkende kracht per 1 januari verwerkt.
4. Een medewerker die op 1 oktober of later van enig kalenderjaar in dienst treedt, wordt niet beoordeeld over dat kalenderjaar. Deze medewerker heeft dan ook geen recht op een salarisverhoging binnen de salarisschaal.
5. Deze afspraak is van kracht per 1 januari 2023.

Beoordeling		Salarisverhoging
Uitstekend	E	3%
Zeer goed	D	2,5%
Normaal/Goed	C	2%
Matig/nog te ontwikkelen	B	1%
Onvoldoende	A	0%



Artikel 13 Promotie

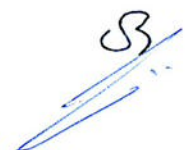
1. Een aanpassing van basis maandsalaris wordt toegekend bij een promotie van de medewerker, indien de nieuwe functie is ingedeeld in een hogere functieschaal en de daaraan gekoppelde salarisschaal. De aanpassing bedraagt minimaal 2% van het basismaandsalaris, en de daaraan gekoppelde toeslagen stijgen derhalve navenant mee. Promotie is aan de orde wanneer de medewerker op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever een andere functie aanvaardt en de inhoud van deze nieuwe functie substantieel afwijkt en in een hogere schaal zit. Een herwaardering van een bestaande functie wordt niet gezien als een promotie. Tevens is een reguliere ontwikkeling van de functie, waarbij de inhoud in de loop van meerdere jaren wijzigt als gevolg van de veranderingen in de omgeving niet als promotie aan te merken. In die situaties zal geen sprake zijn van een salariswijziging.
2. Het is wenselijk dat zoveel mogelijk medewerkers binnen de afdeling Operations inzetbaar zijn als Allround Operator. Medewerkers in de functie van Jetty/Terminal Operator hebben daarom de mogelijkheid zich door te ontwikkelen naar de functie van Allround Operator indien de medewerker dit wenst. Zodra de medewerker in de functie van Jetty/Terminal Operator 3 maanden (of langer) actief is als Allround Operator zal de medewerker een bekwaamheidstoets afleggen. Deze toets valt onder de verantwoordelijkheid van de opleidingscoördinator. Wanneer voornoemde medewerker de vereiste bekwaamheidstoets succesvol aflegt, zal de medewerker gepromoveerd worden naar de functie van Allround Operator.

Artikel 14 Demotie

1. Een demotie betreft het aanvaarden van een functie ingedeeld in een lagere functieschaal op verzoek van de medewerker of op grond van aangetoonde onbekwaamheid. In deze situaties wordt de medewerker ingedeeld op het gelijke basis maandsalaris in de lagere schaal. Indien de medewerker een hoger basis maandsalaris verdient dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt de medewerker met ingang van de overgangsdatum ingedeeld op het maximum van de lagere salarisschaal.
2. Wanneer het aanvaarden van een functie, ingedeeld in een lagere functieschaal, gebeurt op verzoek van de werkgever of als gevolg van ziekte conform de richtlijnen van de Verbeterde Wet Poortwachter, wordt het basis maandsalaris bevroren op het niveau van de oude schaal indien het maximum reeds is bereikt en wordt het uitsluitend aangepast met de CPI verhogingen. Wanneer het einde van de oude schaal nog niet was bereikt, behoudt de medewerker het salarispectief van de uitloop tot het maximum van de oude schaal.

Artikel 15 Onregelmatigheidstoeslag

1. Het salaris wordt geacht een beloning te zijn voor de functievervulling gedurende een maand.
2. De onregelmatigheidstoeslag voor de continudienst bedraagt 30% van het bruto basis maandsalaris.
3. De medewerker die op eigen verzoek of wegens aangetoonde onbekwaamheid wordt overgeplaatst van een onregelmatige dienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt met ingang van de datum van overplaatsing de betaling volgens de dan geldende dienst zonder afbouwregeling.
4. De medewerker die wegens een verzoek van werkgever, medische redenen of bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst van de continudienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt de volgende afbouwregeling:



Duur continuïdient	Percentage	Maanden
< 1 jaar	0%	
>1 jaar en < 5 jaar	100%	Lopende maand
	75%	6 maanden
	50%	6 maanden
	25%	6 maanden
>5 jaar	100%	Lopende maanden
	75%	9 maanden
	50%	9 maanden
	25%	9 maanden

Artikel 16 Vervangingstoelage

- Indien op voorafgaand schriftelijk verzoek van de werkgever een medewerker tijdelijk maar minimaal 6 weken aaneengesloten een hogere functie zal uitoefenen zal een vergoeding worden verstrekt van 22,50 euro bruto per volledige werkdag. Indien op voorafgaand schriftelijk verzoek van de werkgever een medewerker tijdelijk maar maximaal 6 weken aaneengesloten per jaar een andere functie uitoefent op hetzelfde niveau als de eigen functie zal de werkgever een vergoeding verstrekken van 11 euro bruto per volledige werkdag.

Artikel 17 On-call vergoeding

- Een vaste vergoeding van 285 euro bruto per week (of omgerekend €285/7 per etmaal) wordt toegekend aan de medewerker die is ingedeeld voor on-call dienst. De medewerker is tijdens on-call dienst verplicht om aan een oproep gehoor te geven. Voor het opkomen, gebeld worden of thuis inloggen tijdens on-call dienst, ontvangt men salaris over de werkelijk gewerkte uren, met een minimum van 30 minuten, verhoogd met de overuren toeslag plus 1 reis uur bij het opkomen naar de terminal. Bij een oproep zal te allen tijde de arbeidstijdenwet worden toegepast.

Artikel 18 Overwerk

- Wanneer na voorafgaande opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidstijd volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Een incidentele overschrijding van die dienstdienst van een kwartier bedoeld voor het afmaken van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de dienstdienst. Incidenteel betekent 1 keer per roulatie of minder dan 6 keer in 5 weken.
- Per gewerkt overuur ontvangt de medewerker het uur salaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per gewerkt overuur een toeslagpercentage van het basis maandsalaris. De medewerker dient per maand aan te geven of de gewerkte uren in geld of in tijd \\gecompenseerd worden. De toeslag wordt altijd uitbetaald
- In de individuele arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd, dat vanwege aard of niveau van de functie geen recht op overwerkcompensatie bestaat.
- Bij tijd voor tijd wordt aan het einde van de maand november van enig jaar het volledige saldo boven 60 uur vastgesteld en uitbetaald met het salaris van de maand december daarop volgend. Het saldo tot 60 uur tijd voor tijd kan worden meegenomen naar het volgende jaar.
- Medewerker die in opdracht van de werkgever langer dan 11 uur moeten werken hebben recht op een maaltijdvergoeding van maximaal 17,50 euro netto indien zij hiervan een declaratie overleggen. Als de medewerker geen declaratie kan

overleggen dan bedraagt de vergoeding 10 euro netto. Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werkgever een maaltijd verstrekt.

6. De volgende toeslagen zijn van toepassing bij overwerk:

Maandag van 07:00 uur tot vrijdag 23:00 uur	0,9% op het basis maandsalaris.
Vrijdag van 23:00 uur tot zondag 23:00 uur	1,2% op het basis maandsalaris.
Op feestdagen	1,8% op het basis maandsalaris.

7. Indien het overwerk - op verzoek van werkgever - wordt verricht op een volgens het dienstrooster vrije dag op de terminal, dan gelden daarvoor bovengenoemde overwerktoeslagen waarbij minimaal 4 uur overwerktoeslag wordt betaald.
8. Voor elke dienstwissel, op verzoek van Evos Terneuzen, kan een medewerker werkzaam in een vorm van ploegendienst aanspraak maken op een vaste toeslag ter grootte van 4 uren te verhogen met de voor die uren geldende toeslag per dienstwissel. Een dienstwisselvergoeding wordt enkel toegekend bij invallen in een andere shift, en niet nóg een keer als je weer in je eigen ploeg terug keert. Een dienstwissel vindt bij voorkeur voorwaarts plaats. De toeslag wordt te allen tijde uitbetaald. Achterwaartse dienstwissels zijn niet wenselijk. Daarom wordt de vergoeding voor een achterwaartse ploegwissel aangepast naar 8 uur. In die gevallen waar een achterwaartse wissel onvermijdelijk is, zal de voorgaande dienst 2 uur eerder eindigen. De arbeidstijdenwet wordt te allen tijde toegepast.
9. Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen zich inspanssen om overwerk en dienstwissels zoveel mogelijk te voorkomen.

Artikel 19 Vakantietoeslag

De medewerker heeft recht op vakantietoeslag, ter grootte van één gemiddeld bruto basis maandsalaris (8,33%) inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag uitbetaald in de maand mei van elk jaar. De aanspraak op vakantietoeslag geldt over de periode 1 juni tot en met 31 mei. Vakantiegeld wordt gebaseerd op een maandelijks opbouw van 8,33% van het actuele (parttime) bruto basis maandsalaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag.

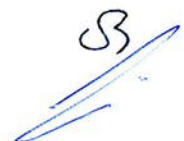
Artikel 20 eenmalige uitkeringen bij bijzondere gelegenheden

10 jaar in dienst	: 1 bruto basis maandsalaris
25 jaar in dienst	: 1 bruto basis maandsalaris + 1 netto basis maandsalaris
40 jaar in dienst	: 2 bruto basis maandsalaris + 1 netto basis maandsalaris
Huwelijk medewerker	: 250 euro bruto
Geboorte kind	: 250 euro bruto
Pensioen	: 250 euro bruto

Indien de fiscale wetgeving wijzigt, wordt de bovengenoemde regeling dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 21 Verlof

1. De medewerker met een voltijd dienstverband heeft 25 verlofdagen per jaar



2. De medewerker kan aanspraak doen op een aaneengesloten verlof van drie weken, of in geval van continuïteit twee werkcycli. Het tijdstip van het aaneengesloten verlof wordt in beginsel door de werkgever overeenkomstig de wens van de medewerker vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
3. Verlofuren die niet zijn opgenomen verjaren conform de wettelijke termijnen.
4. Het aanvragen en goedkeuren van verlof dien gedaan te worden volgens de geldende procedure.

Artikel 22 Levensfase en anciënniteitsdagen

Voor iedere medewerker zijn de volgende levensfasedagen van toepassing (vanaf het kalenderjaar volgend op het bereiken van die leeftijd):

- Vanaf 30 jaar : 1 dag
- Vanaf 35 jaar : 2 dagen
- Vanaf 40 jaar : 3 dagen
- Vanaf 45 jaar : 4 dagen
- Vanaf 50 jaar : 5 dagen
- Vanaf 55 jaar : 6 dagen
- Vanaf 56 jaar : 7 dagen
- Vanaf 57 jaar : 8 dagen
- Vanaf 58 jaar : 9 dagen
- Vanaf 59 jaar : 10 dagen

Daarnaast worden de volgende anciënniteitsdagen toegekend (vanaf het kalenderjaar volgend op het bereiken van dat dienstverband):

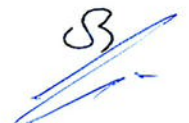
- 5 jaar in dienst : 1 dag
- 10 jaar in dienst : 2 dagen
- 15 jaar in dienst : 3 dagen

Artikel 23 Koopdagen

Per jaar worden er 9 koopdagen beschikbaar gesteld per medewerker. De koopdagen kunnen, in overleg met en na akkoord van direct leidinggevende, worden opgenomen. Koopdagen kunnen niet worden opgenomen gedurende de vakantieperiode (zoals jaarlijks door de overheid, via www.rijksoverheid.nl, wordt gecommuniceerd).

De koopdagen kunnen alleen worden opgenomen indien:

- Minimaal 14 dagen van te voren aan de direct leidinggevende toestemming is gevraagd en verkregen ;
- De continuïteit van de werkzaamheden gewaarborgd is;



- De wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen van het betreffende kalenderjaar reeds zijn opgenomen.

Koopdagen worden geregistreerd via de geldende procedure.

De kosten van de koopdag worden ingehouden op het salaris van de medewerker in de payrollverwerking van de maand openvolgend de maand waarin de koopdag wordt genoten.

Een koopdag kost 5% van het bruto basismaandsalaris.

Artikel 24 Bijzonder verlof

1. In de volgende gevallen wordt aan de medewerker bijzonder verlof met behoud van het basismaandinkomen verleend:

Overlijden partner of kind, ook bij miskraam	4 dagen
Overlijden ouders of schoonouders	4 dagen
Bijwonen begrafenis schoonzoon, schoondochter, broer, zus, zwager, schoonzus, kleinkind, grootouder	1 dag
Huwelijk medewerker	3 dagen
Huwelijk van kinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus	1 dag
12,5, 25 en 40-jarige echtviering medewerkers	1 dag
25, 40, 50 en 60-jarige echtviering (schoon)ouders	1 dag
Bij verhuizing van de medewerker (max een keer per vijf jaren)	1 dag

2. Medewerker zal noodzakelijke (medische) onderzoeken / afspraken zoveel als mogelijk buiten werktijd afspreken. Als dat niet mogelijk is, worden deze afspraken zoveel als mogelijk aan het begin of aan het einde van de dagelijkse werktijd gemaakt. De werkgever zal het basis maandsalaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag doorbetalen tijdens noodzakelijke bezoeken aan huisarts/ specialist/ (fysio)therapeut/ etc. voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan plaatsvinden. De medewerker overlegt dit vooraf met de leidinggevende en dient de noodzaak te onderbouwen.

Artikel 25 Kortdurend zorgverlof

1. Kortdurend zorgverlof is bedoeld om medewerker in staat te stellen zelf gedurende korte tijd een ziek kind, een partner of een ouder te verzorgen. Het kortdurend zorgverlof ziet uitsluitend op de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon met wie medewerker ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie medewerker als ouder in een familierechtelijke betrekking staat (voor co-ouders bestaat voor dat deel van de week waarin zij de zorg voor het kind hebben recht op het kortdurende zorgverlof);
 - c. een kind van de echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon met wie medewerker ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de medewerker en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad, bijvoorbeeld (groot)ouders, kleinkinderen, broers en zussen;
 - f. degene die deel uitmaakt van de huishouding van medewerker, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie (bijvoorbeeld een inwonende tante, maar geen kostgangers, zoals een au pair);

- g. degene met wie medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door medewerker moet worden verleend (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend).
2. Om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof moet er sprake zijn van noodzakelijke verzorging, welke noodzakelijkheid door medewerker op voorhand dient te worden aangetoond.
3. Medewerkers hebben per twaalf maanden recht op een gedeeltelijk betaald kortdurend zorgverlof van maximaal twee keer de arbeidsduur per week. Dit is voor fulltime medewerkers tien dagen per jaar en voor medewerkers in ploegendienst zeven dagen per jaar.
4. Het verlof gaat pas in nadat medewerker de opname heeft gemeld aan zijn direct leidinggevende en de afdeling HR en deze de opname heeft goedgekeurd. De medewerker moet het kortdurend zorgverlof voorafgaand aan het verlof melden bij de direct leidinggevende. De melding dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. schriftelijk;
 - b. met opgaaf van redenen;
 - c. vermelding van de persoon die verzorging nodig heeft;
 - d. ingangsdatum;
 - e. omvang en de voorgenomen duur van het verlof;
 - f. spreiding van de verlofuren per week.
5. Tijdens het verlof heeft de medewerker recht op 70% van zijn brutoloon, voor zover het loon niet meer bedraagt dat het maximum dagloon en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Werkgever vult het recht van medewerker aan tot 100% van het brutoloon.

Artikel 26 Pensioen

Werkgever heeft een beschikbare premie pensioenregeling afgesloten. De eigen bijdrage van de medewerker bedraagt 4,9% van de pensioengrondslag. De staffel is opgenomen in bijlage.

Artikel 27 Eerder stoppen met werken

1. Evos is bereid de geldende regeling vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te faciliteren. Deze regeling eindigt op 31 december 2025 en is gebaseerd op een fiscale vrijstelling voor een werkgever en een uitzondering op het pensioenakkoord. Evos maakt hierbij gebruik van wat fiscaal mogelijk is. Zodra er meer duidelijkheid is over een eventuele RVU-regeling na 2025, gaan CAO partijen met elkaar in gesprek over dit thema.
2. Eerder stoppen met werken kan vanaf 3 jaar voor de AOW leeftijd.
3. De regeling is enkel open voor medewerkers die 10 jaar of langer in dienst zijn.
4. De regeling is open voor alle medewerkers onder de cao.
5. Werkgever kent een vergoeding toe ter hoogte van driemaal de AOW (ongeveer 65000 euro bruto) plus 36000 euro bruto (3 maal 12000 euro bruto).
6. Het netto equivalent van bovenstaande vergoeding zal binnen een maand na het einde van het dienstverband worden uitbetaald aan medewerker via zijn bank- of girorekening waarop ook de salarisbetalingen plaatsvinden, dan wel op een andere door medewerker aan te geven wijze mits dit fiscaal toelaatbaar is en de kosten voor de werkgever niet verhoogd worden.
7. Indien iemand minder dan 3 jaar voor de AOW leeftijd hiervan gebruik maakt, wordt de vergoeding pro rata berekend.
8. De vergoeding wordt in 1 keer voldaan en een medewerker treedt uit dienst.
9. Er wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld, de vaststellingsovereenkomst dient uiterlijk 3 maanden voor einde dienstverband getekend te zijn



10. Medewerkers worden 6 maanden voor het bereiken van de 64ste verjaardag uitgenodigd voor een gesprek om het eerder stoppen met werken te bespreken. Medewerkers hebben ook de gelegenheid dit met de pensioenadviseur te bespreken.

Artikel 28 Reiskosten

1. De medewerker die met eigen vervoer woon-werkverkeer reist ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten. Voor medewerkers in de ploegendienst geldt een vaste vergoeding per maand, terwijl de overige medewerkers niet werkzaam in de ploegendienst een vergoeding per gewerkte dag op basis van declaratie wordt vergoed. De tegemoetkoming is afgeleid van de belastingvrij te verstrekken (vaste) reiskostenvergoeding bij gebruik van eigen vervoer zoals in wet- en regelgeving wordt vastgesteld.
2. De reiskosten vergoeding voor woon-werk verkeer wordt per 1-7-2024 verhoogd van 19 cent naar 22 cent per kilometer.
3. De berekening en vaststelling van de afstand van woonplaats naar standplaats wordt gemaakt met behulp van Google Maps (snelste route).
4. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer wordt gebaseerd op maximaal 60 kilometer per dag.
5. Medewerkers waarvoor het noodzakelijk is om tijdens het woon-werktraject door de Westerscheldetunnel te rijden, kunnen de gemaakte kosten voor de Westerscheldetunnel declareren.
5. Ingeval van ziekte of een andere vorm van afwezigheid van de medewerker werkzaam in de ploegendienst, wordt de tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer stopgezet op de eerste dag van de maand volgend op de kalendermaand waarin de medewerker zich ziek heeft gemeld of afwezig. De tegemoetkoming in woon-werkverkeer wordt hervat op de eerste dag van de kalendermaand waarin de medewerker de werkzaamheden weer heeft aangevangen.
6. Vervoerskosten die de medewerker maakt als hij in opdracht van de werkgever elders werk verricht of een opleiding, cursus of training volgt, kunnen bij de werkgever voor € 0,35 per kilometer worden gedeclareerd, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving.
7. De werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van woon-werkverkeer of dienstreizen wordt gebruikt. De medewerker dient de auto zelf te verzekeren. Het eigen risico, een eventuele terugval in no-claim en bekeuringen worden niet vergoed.

Artikel 29 Thuiswerkvergoeding

1. Medewerkers die structureel thuiswerken ontvangen een eenmalig budget van € 300,- inclusief BTW. Het budget kan door de medewerkers worden aangewend voor de aanschaf van een arbo- en ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek. De vergoeding vindt plaats op basis van een declaratie.
2. Elke medewerker die structureel thuiswerkt ontvangt op declaratiebasis een vergoeding van € 2,50 netto per dag als tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 30 Feestdagen

1. Medewerker heeft recht op verlof met behoud van basis maandsalaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag op de navolgende feestdagen, voor zover het een gebruikelijke werkdag betreft:



- Nieuwjaarsdag;
- Goede Vrijdag*;
- Eerste Paasdag*;
- Tweede Paasdag*;
- Nationale feestdag (Koningsdag);
- Bevrijdingsdag 5 mei (eens in de 5 jaar);
- Hemelvaartsdag*;
- Eerste Pinksterdag*;
- Tweede Pinksterdag*;
- Eerste Kerstdag*;
- Tweede Kerstdag*.

* Christelijke feestdagen: medewerkers die vanuit hun geloofsovertuiging andere feestdagen willen vieren, kunnen de Christelijke feestdagen in overleg met en na toestemming van hun direct leidinggevende omruilen voor feestdagen van hun eigen geloofsovertuiging. De vergoedingen voor feestdagen zijn overeenkomstig van toepassing.

2. In de situatie dat een medewerker in de ploegendienst vrij wil nemen op een feestdag, zal deze dag niet worden afgeboekt van het vakantiesaldo.
3. Werken op een feestdag, ongeacht of dit binnen of buiten het dienstrooster (overwerk) gebeurt, wordt vergoed met een toeslag van 100% van het basis maandsalaris over de gewerkte uren. De toeslag wordt altijd uitbetaald. De feestdagen worden geacht in te gaan:
 - om 23:00 uur voor aanvang van de feestdag en te eindigen met de laatste volle dienst op de feestdag om 23:00 uur;
 - van 24 december 15:00 uur tot 26 december 23:00 uur;
 - van 31 december 15:00 uur tot 2 januari 07:00 uur

Artikel 31 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever en medewerker dienen zich beiden in te spannen in het geval van arbeidsongeschiktheid en te handelen conform de hiervoor geldende regeling van de werkgever.
2. Bij ziekte dient de medewerker alles in het werk te stellen om zijn herstel te bevorderen en zich te onthouden van activiteiten die het herstel belemmeren. Zo nodig stelt de medewerker zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts.
3. Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het volgende schema gevolgd:

Maand 1 t/m 3	100% loondoorbetaling
Maand 4 t/m 12	70% loondoorbetaling + 30% aanvulling bij actieve re-integratie in eigen of passend werk
Maand 13 t/m 24	100% loondoorbetaling

4. Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval veroorzaakt door de werkgever, dan is in de volledige periode van twee jaren sprake van 100% doorbetaling van het loon.
5. Als de werkgever verzuimt om een re-integratie traject op te zetten dan zal er altijd gedurende 24 maanden 100% loon worden door betaald.

6. Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratietraject heeft afgerond door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, dan wordt het basis maandsalaris inclusief eventuele toeslagen betaald dat bij de betreffende functie hoort.
7. Indien de medewerker, na afronding van re-integratie zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie, wordt het basis maandsalaris inclusief eventuele toeslagen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort waarin betreffende medewerker werkzaam is. Een eventuele WGA-uitkering zal hierop in mindering worden gebracht. Het niet toekennen van een uitkering of een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt, wordt niet gecompenseerd door werkgever.
8. Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaatsvinden op basis van een tijdelijk dienstverband.
9. Voor zowel volledig als gedeeltelijke arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende. Indien na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totale basis maandsalaris inclusief overige inkomsten, aanvullen tot het oorspronkelijke inkomen.
10. Werkgever kan de doorbetaling stopzetten indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan, hieronder begrepen bedrijfsarts en re-integratiebedrijf, niet naleeft. Werkgever zal voordat hij hiertoe overgaat een poging ondernemen om de betreffende medewerker te horen. Argumenten van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.
11. Werkgever sluit een WIA excedent /WGA-hiaatverzekering af voor alle medewerkers af. De premie zal door de werkgever worden betaald. Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie betalen voor de medewerkers.
12. Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en zo spoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van de medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten. Werkgever zal - in het geval een medewerker arbeidsongeschikt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard - ernaar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten Evos Terneuzen. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.
13. Voor alle medewerkers is een ongevallenverzekering afgesloten, waarvoor de werkgever de premie betaalt. Deze verzekering geeft een dekking van 24 uur per dag, 7 dagen per week. Een uitkering wordt verstrekt bij blijvende invaliditeit en overlijden alsmede worden bepaalde geneeskundige kosten vergoed. Ongeacht het boven- en onderstaande zijn de ingesloten polisvoorwaarden "Voorwaarden collectieve ongevallenverzekering" en eventuele door de verzekeringsmaatschappij gedurende de looptijd van deze overeenkomst doorgevoerde wijzigingen onverminderd van toepassing. Middels deze verzekering en de eventueel daaruit voortvloeiende uitkering is tevens aan de wettelijke verplichtingen voldaan.



14. In geval van overlijden van de medewerker na een arbeidsongeval veroorzaakt door de werkgever, wordt eenmaal het bruto jaarsalaris aan de nabestaanden uitgekeerd. Indien er geen nabestaanden zijn, dan zal uitkering niet plaatsvinden.

Artikel 32 Duurzame inzetbaarheid

1. Partijen hebben enkele afspraken gemaakt om de inzetbaarheid van medewerkers te behouden en waar nodig te vergroten. Hierbij is speciale aandacht voor die medewerkers die een functie vervullen waarbij een rol binnen de bedrijfsbrandweer onderdeel is van het takenpakket.
2. Medewerkers dienen alles in het werk te stellen om inzetbaar te blijven voor hun eigen functie, een andere functie binnen Evos Terneuzen of elders op de arbeidsmarkt. De werkgever zal hierbij ondersteuning bieden.
3. Werkgever stelt een budget ter hoogte van maximaal 35 euro per medewerker per maand maal ter beschikking voor het gebruik van een erkende sportschool. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker ook daadwerkelijk gebruik maakt van een sportschool. Werkgever zal met de Ondernemingsraad nadere afspraken maken over de uitvoering van deze regeling. Zolang er nog geen nadere afspraken zijn gemaakt met de Ondernemingsraad, hebben medewerkers de mogelijkheid kosten voor het gebruik van een erkende sportschool te declareren tot een maximum van 35 euro per maand. Medewerkers dienen deze onkosten te declareren via de gebruikelijke procedure en onder overleg van een betaalbewijs.
4. Medewerkers die een functie vervullen waarbij een rol binnen de bedrijfsbrandweer onderdeel is van het takenpakket dienen alles in het werk te stellen om aan de vereisten van de bedrijfsbrandweer te kunnen blijven voldoen. Werkgever biedt medewerkers binnen de bedrijfsbrandweer de mogelijkheid om 6 maanden voorafgaand aan de verplichte brandweerceuring een consult te hebben met de bedrijfsarts ter voorbereiding op de verplichte keuring. Indien een medewerker de brandweerceuring niet succesvol aflegt, krijgt de medewerker de mogelijkheid om deze tweemaal te herkansen. Voorafgaand aan de herkansing(en) vindt een consult plaats met de bedrijfsarts. Indien nodig kan in een interventie worden ingezet om de kans op succes te vergroten.
5. Indien om medische redenen het voor een medewerker niet meer mogelijk is de taken binnen de bedrijfsbrandweer te vervullen dan zullen medewerker en werkgever zich conform 'Wet Verbetering Poortwachter' inspannen om medewerker te reintegreren in eigen werk, een andere functie binnen Evos Terneuzen of elders. Binnen de continudienst is het mogelijk dat maximaal 1 persoon in een ploeg structureel geen brandweertaken vervult.
6. Jaarlijks zal de medewerker, voor wie de rol van industrieel bevelvoerder brandweer geen deel uitmaakt van de functieomschrijving, een vergoeding ontvangen voor het vervullen van de rol van Industrieel Bevelvoerder brandweer. De vergoeding wordt in juli van elk jaar conform schema:
Industrieel Bevelvoerder brandweer Euro 500,00 bruto

Artikel 33 Opleidingen

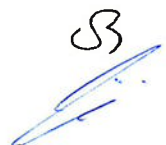
1. Bij een functie-gebonden opleiding, cursussen of trainingen vergoedt de werkgever de noodzakelijke uitgaven in verband met de opleiding, zoals inschrijfgeld, lesgeld, examengeld, verplicht voorgeschreven literatuur en reiskosten. Tussen werkgever en medewerker kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt met betrekking tot de onderwijstijd, reistijd en/of examens indien deze deels binnen vrije tijd en/of werktijd plaatsvinden. De medewerker krijgt twee tentamenkansen vergoed. In uitzonderlijke gevallen kan medewerker aanspraak maken op een derde tentamenkans vergoed

door de werkgever. Dit is in overleg met en na goedkeuring van de afdeling HR. Extra tentamenkansen of extra kosten met betrekking tot voortzetting van de studie zijn voor rekening van de medewerker.

2. Bij een langdurige of kostbare opleiding kan een bijdrage in tijd en/of geld worden verlangd van de medewerker. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en medewerker voordat met de opleiding wordt begonnen.
3. De werkgever kent faciliteiten toe als een medewerker een niet-functie gebonden opleiding, cursus of training wil volgen die overeenkomt met het bedrijfsbelang en in het kader van een beoordelingsgesprek is afgesproken.
4. De medewerker betaalt de kosten van zowel de functie gebonden als de niet-functie gebonden opleiding terug indien sprake is van onvoldoende vordering, stoppen met de studie of het verlaten van het bedrijf binnen twee jaren na succesvolle afronding van de opleiding. Indien de medewerker binnen één jaar na beëindiging van de studie het bedrijf verlaat dient 100% van alle kosten te worden terugbetaald. Na één jaar dient de medewerker 50% van alle kosten terug te betalen. Lopende opleidingen, cursussen en trainingen worden bij uitdiensttreding volledig verrekend.
5. Bij het volgen van een opleiding, cursus of training binnen het tijdvenster van 16.00 uur tot 19.00 uur krijgt de medewerker een maaltijdvergoeding van maximaal 17,50 euro netto indien een declaratie wordt overlegd. Als de medewerker geen declaratie kan overleggen bedraagt de vergoeding 10 euro netto. De medewerker heeft geen recht op een maaltijdvergoeding als de werkgever of opleidingsinstituut een maaltijd verstrekt
6. Bij het behalen van een voor de werkgever relevant mbo-diploma ontvangt de medewerker een stap in het loongebouw van minimaal 2%, tenzij deze opleiding reeds in de functieomschrijving is opgenomen als vereiste voor de functie.
7. Extra reistijd voor opleidingen, cursussen en trainingen boven de normale reistijd wordt uitbetaald als werkuren zonder toeslag.
8. 4 x 2 uur eerder inkomen per kalenderjaar verplicht voor de nog in te plannen Tool box Informatie Meeting (TIM). Optioneel kan de werkgever van de medewerker verlangen 1 of 2 uur eerder in te komen voor een speciaal project of speciale instructie, dit zal tijdig worden bekend gemaakt. Hiervoor geldt de normale vergoeding inclusief eventueel van toepassing zijnde overwerktoeslagen.
9. Deelname door medewerker aan een cursus op verzoek van werkgever buiten het reguliere dienstrooster van de medewerker wordt gecompenseerd door middel van tijd voor tijd.

Artikel 34 Collectieve zorgverzekering

1. Voor de medewerker die deelneemt aan de collectieve verzekering welke door werkgever is afgesloten, wordt het volgende door werkgever bruto vergoed:
 - a. 100% bruto vergoeding van de basisverzekering van de medewerker;
 - b. 50% bruto vergoeding van de aanvullende verzekeringen van de medewerker.
2. De werkgever draagt zorg voor de totale betaling van de premies van het gehele gezin (indien zij deelnemen aan de verzekering afgesloten bij de werkgever) van de medewerker. De premiebedragen worden maandelijks netto ingehouden op het salaris van medewerker en het werkgeversdeel zoals hierboven genoemd wordt vermeld op de loonstrook als fiscale bruto vergoeding.
3. Deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering is niet verplicht. Indien medewerker zich verzekert bij een andere verzekeraar, zal werkgever geen bijdrage in de premies geven en zal medewerker zelf zorg moeten dragen voor aanmelding en betaling van de premie.



4. Bij medewerkers, die buiten de periode van overgang naar een nieuwe ziektekostenverzekering in dienst komen, krijgen 100% bruto vergoeding van de basisverzekering gebaseerd op de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever voor het lopende jaar, daarna is medewerker verplicht over te stappen naar de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever. Om voor verdere vergoeding in aanmerking te komen moet de medewerker zelf het initiatief nemen om over te stappen naar de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever.
5. Bij medewerkers, die buiten de periode van overgang naar een nieuwe ziektekostenverzekering in dienst komen, krijgen 100% bruto vergoeding van de basisverzekering gebaseerd op de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever voor het lopende jaar, daarna is medewerker verplicht over te stappen naar de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever. Om voor verdere vergoeding in aanmerking te komen moet de medewerker zelf het initiatief nemen om over te stappen naar de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever.

Artikel 35 Vergoeding OR

1. Leden van de Ondernemingsraad ontvangen hiervoor een vergoeding ter hoogte van 60 euro bruto per maand. Voor niet-OR-leden van de VGWM commissie geldt een vergoeding van €30,-

Artikel 36 Veiligheid en milieu

1. Aangezien bedrijfsveiligheid belangrijk is, zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen bij naleving van de veiligheidsvoorschriften en bij pogingen om de medewerker begrip voor veiligheid bij te brengen.
2. Voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden dient het in de veiligheidsvoorschriften daarvoor aangegeven aantal mensen beschikbaar te zijn.
3. De veiligheidsvoorschriften worden in overleg met de ondernemingsraad opgesteld.
4. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te creëren en te handhaven. De medewerker is gehouden de veiligheidsvoorschriften na te leven en de door de werkgever daartoe ter beschikking gestelde apparatuur te gebruiken en anderen daarop te wijzen.
5. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om verontreiniging van het milieu tot tenminste het wettelijk minimum te beperken en de voorschriften op dit gebied na te leven.
6. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur (70,00 bruto per medewerker waarop deze cao van toepassing is), bijdragen aan de Stichting Veilige Haven. De werkgever verstrekt op verzoek een opgave van het aantal medewerkers per 1 januari van het kalenderjaar. Tevens gaat de paritaire Stichting Veilige Haven het beheer/registratie van de certificaten uitvoeren.
7. De VCH training die wordt aangeboden door de Stichting veilige haven (FNV) overlapt met de training voor de Life Saving Rules zoals geïmplementeerd en toegepast binnen Evos breed, daarom wordt de VCH training alleen gefaciliteerd indien de medewerker daar zelf om vraagt.
8. Evos Terneuzen is bereid om mee te werken aan het verbeteren van de nieuwe tank e-learning module met SVH (stichting veilige haven)

Artikel 37 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal eenmaal per jaar met de vakverenigingen overleg voeren. De vakverenigingen ontvangen daartoe gegevens van vertrouwelijke aard over personeelsbezetting, mutaties en werving.



2. Belangrijke voorgenomen beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid zullen aan de vakverenigingen worden gemeld.
3. Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
Partijen gaan ervan uit, dat de werkgever het uiterste zal doen om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
4. Het beleid van de werkgever is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen medewerkers kunnen worden uitgevoerd. Werkzaamheden die niet tot de kernactiviteit van de onderneming gerekend worden, zijn onder meer: kantine-exploitatie, bewakingsdienst, schoonmaakdienst, nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden, schoonmaken van tanks, specialistische inspectie, schilderwerken van grote omvang.
5. Tijdens de uitzendperiode wordt ingeleend personeel betaald conform de salarisschaal van deze cao. Het percentage ingeleend personeel mag niet hoger zijn dan 20% van het vaste personeel. Bij Evos Terneuzen zijn 63 medewerkers waarop deze cao van toepassing is met een vast dienstverband in dienst (peildatum 1 juli 2024). Voor ingeleend personeel gelden dezelfde eisen als voor vast personeel. Voor zowel vast als ingeleend personeel geldt dat zij enkel die taken kunnen en mogen uitvoeren waarvoor zij over de juiste kwalificaties beschikken.

Artikel 38 Faciliteiten vakverenigingen

1. Aan de vakvereniging zal gelegenheid worden gegeven om in de onderneming hun werkzaamheden uit te oefenen. Tijdelijk kan een ruimte beschikbaar worden gesteld voor overleg tussen de vakvereniging en hun (kader)leden indien de werkgever hiervan tijdig een aankondiging ontvangt. Dit overleg zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden.
2. De werkgever stelt het aankondigingsbord beschikbaar voor de vakverenigingen. Publicaties zullen voorafgaand ter kennis van de werkgever worden gebracht. Aan een medewerker die lid is van een vakvereniging kan vrijaf worden gegeven met behoud van basis maandsalaris inclusief eventuele toeslagen voor maximaal tien werkdagen per jaar voor het deelnemen aan door de vakorganisaties georganiseerde congressen of cursussen.
3. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur € 6.650,00 bruto overmaken aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao, als werkgeversbijdrage voor vorming en training. Bij een volgende cao zal dit bedrag worden herzien.
4. De werkgever zal per jaar € 25,00 bruto per medewerker waarop deze cao van toepassing is, reserveren voor internationaal vakbondswerk.
5. De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscaal vriendelijke mogelijkheid tot verrekening van de vakbondscontributie. Medewerker overlegt daarvoor jaarlijks uiterlijk op 4 november een factuur, waarna de verrekening met de salarisbetaling van november wordt gerealiseerd.

Artikel 39 Duur, opzegging, wijziging en verlenging

1. Deze cao kent een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2028. De bepalingen in deze cao zullen worden uitgevoerd vanaf de eerste maand na instemming met de cao door de leden van de vakvereniging, tenzij een andere datum is vastgelegd.
2. Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal



- kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.
3. Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd van deze cao heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd. Opzegging geschiedt schriftelijk per brief of per e-mailbericht met lees en ontvangstbevestiging. In elk geval in maart 2028 wordt een afspraak gepland tussen de vakvereniging en werkgever om afspraken te maken over een nieuwe cao.
 4. Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen alsmede fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door een partij schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.

Artikel 40 Geschillen

Ingeval van een geschil over de uitleg, toepassing en inachtneming van de overeenkomst tussen partijen zullen de bij het geschil betrokken partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen, die hieronder is aangegeven. De bij het geschil betrokken partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij een rechter aanhangig maken, alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. De partij, die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is, dat de wederpartij de overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast of niet heeft nageleefd, zal aan de wederpartij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen, die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een verzoek als hiervoor bedoeld, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.



Artikel 41 Hardheid clause

Voor gevallen waarin toepassing van de cao zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zullen cao-partijen hierover overleg hebben om zo tot een aanvaardbare oplossing te komen. Het uitgangspunt van deze cao is dat de huidige medewerkers er niet op achteruit gaan.

Aldus overeengekomen en getekend op 20 september 2024.

Namens Evos Terneuzen B.V.

Jeroen Lagerweij
Managing Director



Namens FNV



Chant van den Berg
Bestuurder



Bijlage I Functieclassificatie en salarisschalen

SCHAAL	FUNCTIENAAM	min	Norm	max
Schaal A		2220	3020	3768
Schaal B	Office Administration Employee Operations assistant	2712	3602	4495
Schaal C	Finance Administrator Operator Jetty/Terminal	2870	3812	4754
Schaal D	Maintenance Technician Office Coördinator Operator Allround	3031	4025	5020
Schaal E	Control Room Operator Customer Service Officer	3345	4445	5548
Schaal F	HSSE Officer Operations Officer Permits Relief Chief Operator Quality & Compliance Officer Work Planner	3527	4682	5841
Schaal G	Customer Service Coördinator Teamleader Day shift	3784	5406	7029
Schaal H	Chief Operator Customs Expert HSSE Coördinator Financial Controller Maintenance Coördinator	4326	6178	8032
Schaal I	HR Advisor Project Manager Assistent Operations Manager Maintenance Engineer P&I Engineer	4866	6949	9034

Bijlage II Pensioenstaffel

<u>Leeftijd</u>	<u>Netto premie</u>
20 - 25	7,70 %
25 - 30	8,90 %
30 - 35	10,40 %
35 - 40	12,00 %
40 - 45	14,00 %
45 - 50	16,30 %
50 - 55	19,00 %
55 - 60	22,30 %
60 - 65	26,50 %
65 - 68	30,60 %

SB