



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao EMO

Tussen

Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam
als werkgever

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht
CNV Vakmensen.nl te Utrecht (in deze waargenomen door FNV)
ieder afzonderlijk en tezamen als vertegenwoordiger aan medewerkerszijde
tezamen genoemd als "partijen"

is diverse malen uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen be-
staande cao. Dit overleg heeft op donderdag 9 mei 2019 geleid tot navolgende afspraken.

Afspraken:

1. Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 12 maanden overeengekomen, te weten: in-
gaande op 1 januari 2019 en expirerende op 31 december 2019.

2. Inkomen:

a. Structurele loonsverhoging:

Bovenop de automatische prijscompensatie zijn partijen overeengekomen om de
schalen als volgt structureel te verhogen:

- a. met ingang van 1 januari 2019 met 1,5%;
- b. met ingang van 1 oktober 2019 met 0,75%; en
- c. met ingang van 1 december 2019 met 0,25%.

3. EBITDA-regeling:

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

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

De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

De medewerker die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een bedongen
arbeidsduur kent die minder bedraagt als die van een fulltime medewerker, ontvangt
deze EBITDA-regeling naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Deze uitkering maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

4. Deelname Netto havenpensioen (stap 6):

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

In afwijking van de vorige zin geldt voor de medewerkers geboren voor 1960, dat de € 250,00 bruto betaalbaar wordt gesteld als eenmalige uitkering.

De medewerker die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur kent die minder bedraagt als die van een fulltime medewerker, ontvangt deze bijdrage naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.

Deze bijdrage van € 250,00 bruto maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

5. Wend en weerbaarheidsbudget:

Partijen zijn overeengekomen dat het resterende wend en weerbaarheidsbudget (ongeveer € 275.000, = resterend) ingezet kan gaan worden voor groepsactiviteiten voor de medewerkers. Daarbij geldt als budgetverdeling € 200.000, = ten behoeve van groepsactiviteiten, en € 75.000, = ten behoeve van individuele verzoeken.

Partijen zijn overeengekomen dat de Commissie Wend en Weerbaarheid een en ander nader uitwerkt.

Naast de groepsactiviteiten kunnen medewerkers aanvragen (blijven) indienen t.b.v. een individuele ontwikkeling. Deze aanvragen worden in behandeling genomen door de commissie Wend- en Weerbaarheid.

Partijen zijn overeengekomen dat per medewerker per kalenderjaar maximaal € 450,00 beschikbaar wordt gesteld. De factuur dient direct aan EMO te worden gestuurd. Overige voorwaarden zoals vastgesteld in de cao blijven onverminderd van kracht.

In het geval het wend- en weerbaarheidsbudget op is, wordt de regeling beëindigd. In dit geval kunnen individuele medewerkers uiteraard nog steeds aanvragen indienen via de normale opleidingsprocedure via de afdeling P&O.

6. Overwerkvergoeding:

Partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 mei 2019 de vergoeding voor overwerk op niet feestdagen wordt verhoogd van 1,15% naar 1,25% van het BMS.

Daarnaast zal artikel 5.3 worden herschreven zodat tevens het overwerk op Feestdagen is opgenomen in de cao. De Partijen zijn overeengekomen dat de regeling, zoals

die nu in praktijk reeds wordt toegepast, in de cao wordt opgenomen. De regeling voor overwerk op Feestdagen is (1,15% van het BMS maal 2), oftewel 2,30% van het BMS.

Daarnaast wordt in de tekstcommissie bekeken of het wenselijk is om alle regelingen m.b.t. overwerk of extra werk in één artikel te verwerken.

7. Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

Partijen zijn overeengekomen dat de tabel in artikel 3.10 als volgt wordt uitgebreid op de toekenning van extra dagen voor zowel de duur dienstverband als leeftijd en hierdoor wordt gewijzigd in:

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

De overige bepalingen blijven onverminderd van kracht.

8. 90% seniorendagen

In Bijlage 3 "Voorzieningen voor ouderen" (pagina 55) wordt de volgende bepaling opgenomen: "Voor een medewerkers uit de geboortejaren 1950 t/m 1959 geldt, dat als de medewerker vanaf 65 jaar en ouder blijft werken hij dan tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak kan blijven houden op de 90% seniorendagen conform artikel 3.11. "

9. Nieuwe artikel 2.1: Invoering automatisering en nieuwe technologieën waaronder robotisering

Partijen erkennen dat de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie en de wijze hoe er informatie wordt gedeeld en de betrokkenheid van de medewerkers via medezeggenschap (zowel Vakbonden als OR) van grote invloed zijn op de juiste invoering van automatisering. Binnen de huidige economische realiteit vindt EMO het krachtig om mogelijke ideeën en oplossingen te bespreken met de vakbonden (en OR). EMO streeft ernaar om alle belanghebbenden op een goede wijze te betrekken en zeggenschap te geven op de essentiële veranderingen die voortkomen uit automatisering. Hierbij achten Partijen het cruciaal dat op een objectieve wijze de automatisering en invloed binnen de organisatie kan worden besproken. Om dit verder vorm te geven hebben Partijen besloten een tripartite commissie tussen Vakbonden, Ondernemingsraad en EMO te vormen. De betrokkenheid van de Ondernemingsraad achten Partijen essentieel,



A HES INTERNATIONAL COMPANY

omdat de Wet op de Ondernemingsraden de Ondernemingsraad duidelijk bevoegdheden geeft op dit gebied en er zonder de medewerking van de OR aan het convenant een probleem ontstaat in de praktische uitvoering.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- a) Deze tekst zal van toepassing zijn voor alle functies en voor alle werkzaamheden die in de cao benoemd zijn die te maken hebben met het laad- en losproces van goederen en onderhoudswerkzaamheden.
- b) Het uitgangspunt is dat alle handelingen van het laad- en losproces door medewerkers van EMO of door EMO ingehuurd medewerkers vanaf de terminal verricht worden. Deze werkzaamheden worden verricht onder de EMO CAO of onder de CAO Verhurende Bedrijven in de Bulksector of een andere CAO die met FNV Havens is afgesloten.
- c) Partijen zijn het over eens dat de veranderingen in de markt het noodzakelijk maken te onderzoeken hoe de organisatie zich aan kan passen aan de vraag. Er zal een oplossing moeten komen voor het omgaan met pieken en dalen in het werk-aanbod. Alle invloeden (commercieel, planning, werkwijzen enz.) zullen worden meegenomen. Over de mogelijke oplossingsrichtingen zal EMO in overleg treden met de tripartite commissie om in gezamenlijkheid tot de beste oplossingsrichtingen te komen.
- d) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, erkennen Partijen:
 - I. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën traditioneel havenwerk vervangen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden;
 - II. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën een zeker aantal arbeidsplaatsen van havenwerkers die dit traditionele havenwerk doen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden, zal vervangen;
 - III. dat het verschuiven van operationele werkzaamheden naar controlerende werkzaamheden met beeldschermen een andere belasting van havenwerkers met zich mee zal brengen;
 - IV. dat door roulatie van taken en/of het inlassen van extra pauzes kan worden voorkomen dat de extra of andere belasting van havenwerkers tot gezondheidsschade leidt. Een oplossing hiervoor zal moeten gezocht binnen wet en regelgeving en of hetgeen in deze cao is bepaald;
 - V. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën ook doorstromen/of ontwikkelingsmogelijkheden voor havenwerkers biedt.
 - VI. dat de samenstelling en beschikbaarheid van de Technische Dienst passend moet blijven met de toename aan automatisering en nieuwe technologieën.
- e) Partijen komen overeen dat de operationele werkzaamheden die voortvloeien uit de introductie en toepassing van nieuwe technologieën en mogelijk tot nieuwe functies leiden die zonder uitzondering onder deze operationele CAO zullen vallen.
- f) Partijen hechten groot belang dat medewerkers blijven werken aan hun blijvende inzetbaarheid en zich daarbij voorbereiden op (nieuwe) operationele werkzaamheden.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Daarbij geldt dat werken aan blijvende inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van medewerker en werkgever. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van medewerkers. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, technische en sociale vaardigheden.

- g) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, voorzien Partijen:
- I. dat de transitie naar een nieuwe organisatie op gebied van kwantitatieve en kwalitatieve wijziging van functies een ontwikkelingsproces is;
 - h) dat implementatie vraagt om sociaal beleid gericht op ontwikkeling van medewerkers en waar nodig voorzieningen en maatregelen om negatieve sociale gevolgen voor de medewerkers zo veel mogelijk op te vangen.
 - i) Werkgever zal de vakbond daarnaast minimaal éénmaal per jaar dan wel op verzoek van de vakbond informeren over ontwikkelingen op het gebied van nieuwe technologieën en eventuele wensen en plannen om deze in het bedrijf te gaan introduceren en toepassen.
- j) Indien en voor zover sprake is van een concretisering van een implementatietraject (voorgenomen besluit), dan zal werkgever conform de Wet op de Ondernemingsraden een adviesaanvraag of instemmingsverzoek opstellen. Een kopie van de advies- of instemmingsaanvraag die voldoet aan de wettelijke vereisten en die bij de Ondernemingsraad wordt ingediend, dient daartoe aan de vakbond te worden gestuurd, waarin wordt beschreven:
- I. het nut, de noodzaak en de gevolgen van de invoering van deze nieuwe technologieën.
 - II. de gevolgen voor teruggang in arbeidsuren (voor zover mogelijk te specificeren op dag-, week-, maand-, en jaarbasis),
 - III. de eventuele gevolgen voor bezetting,
 - IV. de effecten op en gevolgen voor productiviteit en investeringskosten,
 - V. eventuele negatieve sociale gevolgen, welke voorzien worden en de maatregelen, welke deze op kunnen vangen en op basis waarvan er tussen partijen een afspraak gemaakt (kan) worden over het opvangen van eventuele gevolgen van de introductie en toepassing van nieuwe technologieën.
 - VI. onder het opvangen van sociale gevolgen wordt bedoeld het treffen van maatregelen en voorzieningen ter voorkoming van teruggang in arbeidsvoorwaarden bij die medewerkers, die negatieve gevolgen ondervinden van de implementatie; alsmede op vermindering van arbeidsuren en andere effecten die de bezetting negatief raken.
- k) Partijen zullen, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, samen werken aan een (langjarig) Sociaal Convenant ter ondersteuning van een zorgvuldige implementatie van voormelde technologische innovaties.

10. Paritaire Commissie Visie op het loonebouw – nut en noodzaak

Partijen zijn overeengekomen om een paritaire commissie te installeren om het huidige functie- en loonebouw te bespreken en tot oplossingen te komen, die voor zowel werknemer als werkgever meerwaarde hebben en toekomstbestendig kunnen zijn.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

De uitgangspunten die meegenomen worden door de paritaire commissie zijn, dat:

1. bestaande medewerkers geen nadelige gevolgen ondervinden bij het van kracht worden van een nieuw loonebouw;
2. (nieuwe) medewerkers waarden op basis van meer beheersing van delen van functies en niet vanuit de gehele functie;
3. er flexibeler kan worden opgeleid, beloond en tewerkgesteld;
4. er passende carrière paden kunnen worden gecreëerd voor medewerkers. Daarbij zal tevens aandacht zijn voor instromers en hun eventueel elders verworven competenties.

Taakstelling paritaire commissie

De commissie heeft als taak om met een concrete uitwerking van een loonebouw te komen. De commissie wordt als volgt samengesteld:

- VAB-leden (2 leden: Jurgen den Boer en Bas van der Meulen)
- EMO-leden (René van Genderen, Paul Eyck en Arno Hoogwerf)
- De paritaire commissie kan zich desgewenst laten bijstaan door externe adviseurs (1 van zowel FNV als AWWN, in totaal 2)

Tijdspad en rapportage

De commissie zal binnen 3 maanden na installatie de uitwerking opleveren aan cao-partijen bestaande uit het eerste concept. Binnen weer drie maanden opvolgend hieraan is dit concept uitgewerkt tot een definitief voorstel. Binnen 1 maand na het indienen van het definitieve voorstel zal een besluit worden genomen en:

1. bij goedkeuring afspraken over de invoeringsdatum worden gemaakt;
2. bij gedeeltelijke afwijzing een nieuwe opleveringstermijn worden vastgesteld;
3. bij gehele afwijzing geen nieuw loonebouw ingevoerd kan worden.

11. Beleid Verlof op Verzoek Planner (VOVP)

Om beter om te kunnen gaan met de verschillen in werkaanbod heeft EMO de regeling Vrij Op Verzoek Planner ("VOVP"). EMO kan de medewerker verzoeken in tijden van een verminderd werkaanbod om vrije dagen ("verlof") op te nemen. In dit geval is de regeling dat er voor 8 vrije uren, 6 uren van het vakantiedagentegoed worden afgeschreven. De VOVP is voor de medewerker vrijwillig, waarbij EMO een beroep doet op het meedenken van de medewerkers om een organisatorisch probleem op te lossen.

12. Kernbezetting Technische Dienst:

Partijen zijn, conform advies van de werkgroep het erover eens, dat het aantal mensen van de kernbezetting afhankelijk is van een aantal factoren, zoals:

- toe- of afnemende manipulaties en daarmee gepaard gaande uitbreiding of inkrimping van het machinepark;
- veranderende ontwikkelingen in technologie;
- wisselende fysieke gesteldheid werknemer.

Het voor langere tijd vastzetten van het aantal werknemer, gezien het bovenstaande, kan problemen met zich meebrengen.

Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:

- dat de kwaliteit van de uitvoering wordt geborgd;
- dat de huidige werknemers werkzekerheid behouden en;
- dat de werkbelasting in balans met de werkdruk is;
- dat EMO-werknemers de regie zoals zeggenschap en uitvoering blijven houden over hun werk op EMO-terrein en valt onder de werkings sfeer van de EMO cao.
- dat EMO werknemers niet beconcurrereerd worden door externe werknemers op hun eigen werk.

Partijen hebben vervolgens de volgende uitgangspunten bepaald om de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur te bepalen:

- dat de kwaliteit van de uitvoering wordt geborgd;
- dat de huidige werknemers werkzekerheid behouden;
- dat de werkbelasting in balans met de werkdruk is;
- dat EMO-werknemers de regie blijven houden over hun werk;
- dat EMO werknemers niet beconcurrereerd worden door externe werknemers op hun eigen werk.

Partijen hebben de volgende opbouw in werkzaamheden vastgesteld:

Kerntaken TD

1. Installatie- en werkverantwoordelijkheid m.b.t. veiligheid, betrouwbaarheid en kosten;
2. Planning en coördinatie van technische werkzaamheden;
3. Verstrekking van werkvergunningen

Taken MW (doelstellingen)

4. Rotating	90% zelf	10% uitbesteed
5. Uitlijning	85% zelf	15% uitbesteed
6. Constructiewerk	10% zelf	90% uitbesteed
7. Slijtdelen	5% zelf	95% uitbesteed

Overige kerntaken MW

8. Takelloods: transportbanden, staaldraden, keuringen en inspecties
9. Schrapers: onderhoud en verbeteringen aan schrapers
10. Smering en hydrauliek



De werkgroep heeft op basis van bovenstaande indeling in de werkzaamheden vervolgens de vertaalslag gemaakt naar de benodigde kernbezetting TD en heeft de volgende aanbevelingen gedaan over de samenstelling van de TD/werkplaatsen:

- 21 FTE voor de MW (waarvan 16 FTE voor 1 op 4 en 1 FTE voor schrapperbeheer);
- 2 FTE voor de grijperhal;
- 4,8 FTE voor de smeerders/hydrauliek (en 1 detachering);
- 6 FTE voor de EW (en 1 detachering);
- 2 FTE voor het magazijn (en 1 medewerker vanuit EMO sociaal beleid);



A HES INTERNATIONAL COMPANY

- 3 FTE voor de garage.
N.B. 2 FTE voor de takelloods (onderhoud aan staaldraden, transportbanden e.d.) zijn onderdeel van de groep van 16 FTE voor de 1 op 4.

13. Stagiairs:

Partijen hebben uitvoerig gesproken over het opleiden van leerlingen MBO Havenoperaties van het scheepvaart- en Transportcollege (de stagiairs). Daarbij is vastgesteld dat deze stagiairs geen werknemer zijn in de zin van de cao en boven de reguliere sterkte en onder begeleiding en/of toezicht van EMO medewerkers worden ingezet. De vigerende werkwijze is door werkgever toegelicht en beschreven in een notitie, en verstrekt aan FNV Havens.

De voorwaarden voor stagiairs zijn mede gebaseerd op richtlijnen van de onderwijsinstelling en hetgeen voor hen binnen de regio gebruikelijk is.

Ter voorkoming van onduidelijkheden dan wel misverstanden over de intentie van het inzetten van stagiairs zal in de cao de volgende beleidsintentie worden opgenomen in Hoofdlijnen Sociaal Statuut, onderdeel 12):

EMO zet zich in om verbinding te houden met het onderwijs, mede gericht met het oog op toekomstige instroom van nieuwe medewerkers. EMO neemt verantwoordelijkheid via het aanbieden van stageplaatsen en leer- arbeidsovereenkomsten. Een en ander in overeenstemming met de richtlijnen van de onderwijsinstellingen. EMO zal minimaal éénmaal per jaar of op verzoek vaker, de vakbonden informeren over haar stagebeleid en de wijze waarop personen met een leer- /arbeidsovereenkomst binnen EMO worden begeleid en via leerwegen worden ingezet.

(..)

Ter voorkoming van onduidelijkheden over de status van persoon met een leer-/arbeidsovereenkomst of stageovereenkomst, wordt bij de definitie van werknemer in artikel 1 toegevoegd.:

(..) Als werknemer in de zin van deze arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/arbeidsovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst. Deze personen worden boven de sterkte, op grond van de richtlijnen van de onderwijsinstelling begeleid te werk gesteld.

Partijen erkennen dat het begeleid inzetten van stagiairs en of personen met een leer-/arbeidsovereenkomst, een belasting voor de organisatie kan zijn. Om deze belasting beheersbaar te houden zijn partijen overeengekomen dat maximaal 10 plekken beschikbaar zijn bij de stuwadoors en maximaal 6 plekken bij de Technische Dienst.

14. Diverse overige tussen partijen gemaakte afspraken:

a. (Tekstuele) aanpassingen naar aanleiding van wijzigingen in wet en regelgeving:

In de tekstcommissie zal de cao worden aangepast op basis van gewijzigde Wet en regelgeving, zoals schrappen bevallingsverlof n.a.v. onder meer Wet WIEG.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

b. Op te nemen functies in de cao:

Er is opgemerkt dat de functie en salaris van de WZI-medewerkers niet meer terug te vinden (na cao 2011-2013) zijn in de cao zonder dat er ooit afspraken zijn gemaakt door sociale partners om deze functie en salaris te verwijderen uit de cao. Daarom is nu afgesproken om de functie en salaris van de WZI weer terug te zetten in de CAO in de salarisgroep 6 TD zoals het was.

Ook de functie van Portier en Beveiliging wordt weer terug gezet in de CAO zoals ook in de cao periode 2011-2013 (artikel 7.3) het geval was met hierbij de aantekening dat de functies bij Portiers en Beveiliging als zodanig geen kernfunctie is van EMO.

c. Tekstredactie en verduidelijking:

In de tekstcommissie zal de huidige opzet van de cao-tekst worden geëvalueerd en waar wenselijk (kostenneutraal) worden geredigeerd met het doel verduidelijking van deze teksten.

d. Compensatietijd bij keuring voor persluchtkeuring:

Werkgever heeft toegezegd dat bij de praktische uitvoering bij keuringen perslucht de gesignaleerde knelpunten worden opgepakt en deze operationeel worden geregeld zoals afgesproken.

e. Werkwijze bepaalde producten:

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao, de vigerende bepalingen en Arbobeleid te evalueren ten aanzien van werken met (nieuwe) bijzondere ladingen.

f. Inhuur:

Partijen zijn overeengekomen dat het oude artikel uit de cao 2013 inzake inhuur hernieuwd in de cao wordt opgenomen, zie bijlage "Regeling Tewerkstelling van Derden".

g. Bijlage 5: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,1% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende bonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde bonden onder II.

Voorts zal werkgever een bijdrage van 0,2% van de loonsom over de hierboven genoemde periode aan de bedrijfsafdeling afdragen dan wel ter beschikking houden. Deze afdracht zal in overleg met de begeleidend vakbondsbestuurder van het bedrijf worden aangewend ten behoeve van scholings-, vormings-, voorlichtings- en kader activiteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO dan wel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Het bedrag wordt gereserveerd en werkgever dit bedrag op eerste verzoek van bedrijfsafdeling en begeleidend vakbondsbestuurder gezamenlijk, terstond storten op een door de bedrijfsafdeling en de vakbondsbestuurder aangegeven rekeningnummer.

g. Doorlopende artikelen

Het is een goed gebruik dat in het onderhandelingsresultaat enkel de wijzigingen worden geplaatst waarover overeenstemming is bereikt. De rest van de bestaande cao-afspraken blijven dan onaangeroerd van kracht indien er geen eindtijd aan een afspraak is gekoppeld. Echter in artikel 2.6 Droge bulk in/uitleen staat de eindtijd van de afspraak vast namelijk 'eind 2018'. FNV Havens is bereid om op verzoek van EMO deze eindtijd te verlengen tot eind van de looptijd van deze cao-afpraak wetende 'eind 2019'. Indien EMO de wens blijft behouden om deze afspraak te verlengen na 31 december 2019 dan kan EMO dit indienen als een cao-voorstel.

Aldus door partijen besproken en vastgesteld dd. donderdag @@ mei 2019 te Rotterdam, namens

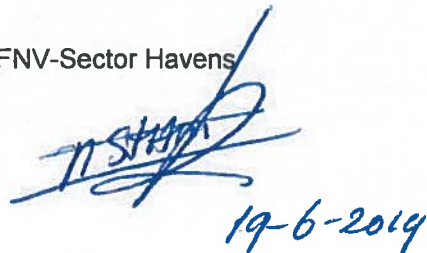
EMO



20-6-2019

Mathijs Pelama

FNV-Sector Havens



19-6-2019

Niek Stam

Bijlage: Tekst "REGELING TEWERKSTELLING VAN DERDEN"



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Bijlage: REGELING TEWERKSTELLING VAN DERDEN

--- begin tekst ---

REGELING TEWERKSTELLING VAN DERDEN

INHUUR

Uitgangspunten

Het beleid van EMO is er op gericht de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarbij is het van belang dat de onderneming beter kan gaan inspelen op de fluctuaties in de markt en ontwikkelingen als automatisering en vergrijzing. De natuurlijke uitstroom (pensioenering) zal gebruikt worden om tot een kleinere basisorganisatie te komen.

Het toekomstige aanbod van werk wil EMO met de kernbezetting uitvoeren zo nodig aangevuld met inhuur van derden (Kernbezetting= huidige werknemers met beperkte herbezetting van de natuurlijke uitstroom).

EMO hanteert het principe dat alle basiswerkzaamheden zelf uitgevoerd worden met eigen personeel maar sluit het inhuren van derden niet uit. De verhouding 80% vast en 20% inhuur is een goede verhouding. Per spil zullen maximaal 7 inhuurkrachten ingezet worden.

Inhuur bedrijven en werkzaamheden

De inhuur vindt plaats bij de volgende bedrijven en betreft de volgende werkzaamheden.

- ABC: Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, Cat329, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden
- HRS/Smit: Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden, laadschop en bulldozer met berijder en Cat329

(N.B. waar Cat329 staat kan dit gelezen worden als Cat329 of vergelijkbare type indien typeaanduiding wordt gewijzigd door de fabrikant)

Uitbreiding inhuurmogelijkheden (tekst uit cao 2011-2013)

De huidige inhuurregeling wordt uitgebreid met de mogelijke inzet van inhuur op grote laadschoppen bij piekdrukke per 1 mei 2012. Voorwaarden: alleen bij piekdrukke en max twee inhuur per spil op grote laadschop, passend binnen huidige numerieke afspraken van maximaal 7 inhuurmedewerkers per ochtend-, middag- en nachtspil.

Het ingehuurde personeel kan worden ingezet op de gehele terminal en in samenwerking met de eigen medewerkers. Bij de gezamenlijke inzet genieten eigen medewerkers met kwalificaties de voorkeur bij de inzet op de (beste) machines.

UITBESTEDING

Naast de inhuur van personeel kan er sprake zijn van uitbesteding van werkzaamheden zoals het verrijden van partijen. Hiervoor zijn de inhuurafspraken niet van toepassing.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

Voor de volgende werkzaamheden zullen medewerkers bij uitzondering samenwerken met derden die niet vallen onder de EMO-CAO.

- Verrijden van partijen bij storten vanuit boot kan bij de brug, kombi, wzi kraan of drijfkraan zijn, voor zover deze bemand zijn.
- Bijrijden van partijen bij bunkers, bruggen, combi's, WZI kraan en drijfkraan, voor zover deze bemand zijn.
- Ter voorkoming van onduidelijkheden, het gaat om werkzaamheden van derden met vrachtwagens en groot kaliber dumpers (specialistische machines). EMO medewerkers rijden niet mee in de vrachtwagen-laadschop combinatie.

Binnenboord

Voor het werken binnenboord wordt nu gebruik gemaakt van twee stuks Cat 329. De bediening van deze machines kan door de erkende derden worden uitgevoerd. Zij dienen daarvoor over benodigde competenties te beschikken. Deze opleidingen gaan niet ten koste van opleidingstrajecten van eigen medewerkers.

Daarnaast kan EMO bij calamiteiten en pieksituaties extra capaciteit (machine) bij een erkende derde inhuren. Basis blijft dat EMO zelf beschikt over twee Cat 329 of vergelijkbare types.

Inhuur van deze machines betreft binnenboord werk en geen werk op het terrein. Voor deze werkzaamheden zal toeslag worden betaald aan inhuurmedewerkers (€ 12 per dienst).

Schoonmaken machines

Voor het schoonmaken van machines kan EMO onder voorwaarden gebruik maken van de diensten van derden (fa. Storm en Bakker Milieu). EMO zal dezelfde voorwaarden stellen aan deze inhuurbedrijven als aan de andere erkende derden.

De voorwaarden voor inzet zijn:

Tewerkstellingsvolgorde:

1. Eigen mensen
2. Erkende derden
3. Overwerkers

--- einde tekst ---

	2018 origineel	2018 nieuw
Normalised Revenue ("omzet")	127.334	127.334
Normalised OPEX ("vaste operationele kosten")	63.320	63.320
Normalised EBITDA ("bruto winst")	64.014	64.014
One-off expenses	10.000	10.000
One-off revenu	-398	-398
Leasing/rent	-12.769	-12.769
Head-office management fees	-2.370	-2.370
EBITDA ("winst voor operationele afschrijving")	58.477	71.246
Operating amortisation/depreciation	-14.615	-14.615
Financial expenses	-2	-2
Leasing/rent		-12.769
EBT ("winst voor belasting")	43.860	43.860
Net income ("netto winst")	34.629	34.629

Oude berekeningswijze

$$(EBITDA \text{ minus } 11) * 115, =$$

$$= (58 - 11) * 115, =$$

€ 5.405,00

Nieuwe berekeningswijze

$$(EBITDA \text{ minus } 11 \text{ minus Leasing/rental, } 13) * 115, =$$

$$= (71 - 11 - 13) * 115, =$$

€ 5.405,00