

CAO 2018 – 2019 principe akkoord
CEVA Logistics Netherlands BV en CEVA Logistics Headoffice BV

1. Een CAO met een looptijd van 2 jaar en 3 maanden, te weten van 1 januari 2018 tot en met 31 maart 2020.
2. Tijdens de looptijd van deze CAO worden de lonen verhoogd met:
 - a. 1,25% per 1 mei 2018
 - b. 1,5% per 1 oktober 2018
 - c. 1,5% per 1 maart 2019
 - d. 1,5% per 1 september 2019
 - e. 1,0% per 1 maart 2020
3. In de maand februari 2018 ontvangen alle werknemers die op 1 februari 2018 werkzaam zijn in een CEVA CAO dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd een éénmalige uitkering van € 150,00 bruto met de salarisbetaling in februari. Medewerkers die parttime werken ontvangen de uitkering pro rato.
4. Met ingang van 1 januari 2018 geldt een nieuwe pensioenregeling. Het betreft een verzekerde regeling voor de duur van 3 jaar (tot 1 januari 2021). De pensioenregeling kent de volgende twee componenten:
 - a. Middelloonregeling voor het salarisdeel tot € 53.701 bruto per jaar
 - b. Beschikbare premie regeling tot het maximum (pensioengevend)salaris (€ 103.317 in 2017).

Beide componenten kennen de volgende kenmerken:

- a. Franchise: € 12.991,- (wordt op dezelfde wijze vastgesteld als in de vorige regeling)
- b. Opbouwpercentage: 1,6%
- c. Pensioenrekenleeftijd: 68 jaar
- d. Pensioenleeftijd: gekoppeld aan AOW-leeftijd
- e. Pensioengevend salaris:
 - i. $12 * \text{het vaste bruto maandsalaris (salaristabel CAO)}$
 - ii. vakantietoeslag
 - iii. Inpassingstoelage
 - iv. Toelage als gevolg van overname
 - v. Peildatum: 1 januari
- f. Eigen bijdrage werknemers (als % van de pensioengrondslag):
 - vi. 7% per 1 februari 2018
 - vii. 8% per 1 januari 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'R' or similar character.A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Voor huidige werknemers geldt, afhankelijk van de huidige eigen bijdrage, per 1 februari 2018 een eigen bijdrage van 3,5% of 7% en per 1 januari 2019 van 5% of 8% (zie tabel).

Eigen bijdrage pensioen	Huidige eigen bijdrage	per 1-2-2018	per 1-1-2019
Huidige werknemers (in dienst voor 1 juli 2013)	2,0%	3,5%	5,0%
Huidige werknemers (in dienst na 1 juli 2013)	6,0%	7,0%	8,0%
Nieuwe werknemers		7,0%	8,0%

- g. Binnen de beschikbare premie regeling bestaat de mogelijkheid om een persoonlijke keuze in het risicoprofiel te maken.

CEVA en de vakorganisaties zijn van mening dat het van belang is op dit moment, maar ook in de toekomst een pensioenregeling af te spreken die voor het grootste deel van de werknemers zekerheid biedt ten aanzien van de pensioenopbrengst:

1. CEVA heeft aangegeven een sterk voornemen te hebben zich per 1 januari 2021 aan te sluiten bij het pensioenfonds vervoer. Een aantal afspraken in CAO 2018-2019 en de vormgeving van de pensioenverzekering per 1 januari 2018 zijn dan ook specifiek afgesproken om een overstap per 1 januari 2021 naar het pensioenfonds mogelijk te maken. Om die reden zijn er in deze CAO afspraken gemaakt over een middelloonregeling tot € 53.701 bruto per jaar en een looptijd tot eind 2020. Daarnaast is de verhoging van de eigen bijdrage van de werknemers in de pensioenpremie een manier om vanaf 1 januari 2018 de overstap naar het fonds te vereenvoudigen.
 2. Wanneer er sprake is van onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van lid 1 niet mogen verwachten, zal een pensioenregeling worden getroffen gelijkwaardig aan de regeling van pensioenfonds vervoer zoals deze geldt op 1 januari 2021.
 3. CEVA en vakorganisaties treden voor 1 maart 2020 in overleg over de pensioenregeling per 1 januari 2021.
5. De doelstelling van het CEVA Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.



Met ingang van deze CAO geldt het volgende Flexmodel:

1. Een uitzendkracht zal in het kader van het CEVA Flex model in principe maximaal 78 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 78 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de uitzendperiode voor (een groep) uitzendkrachten in overleg met de CAO-partijen verlengd worden. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht.
 2. De werkgever zal de werknemer maximaal een periode van 24 maanden voor bepaalde tijd tewerkstellen, met maximaal drie tijdelijke contracten met een minimumduur van 3 maanden. Hiertoe zal de uitzendperiode, in afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek, uitgesloten worden ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap (de uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever blijven buiten beschouwing).
 3. Na de maximale wettelijk periode dat een werknemer voor bepaalde tijd tewerkgesteld kan worden zal, indien het functioneren, de economische omstandigheden en de vast-flex ratio het toelaten, een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
 4. Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA dienstbetrekking als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest, geldt geen proeftijd.
6. Met ingang van 1 januari 2018 is de volgende salaristabel van toepassing:

Schaal	Min	Max (eindsalaris)	110% Eindsalaris
1	Doelgroepschaal		
2	€ 1.690,47	€ 2.278,64	€ 2.506,51
3	€ 1.754,69	€ 2.495,08	€ 2.744,59
4	€ 1.826,07	€ 2.633,70	€ 2.897,07
5	€ 1.971,79	€ 2.791,65	€ 3.070,81
6	€ 2.150,00	€ 2.985,24	€ 3.283,76
7	€ 2.333,30	€ 3.295,57	€ 3.625,12
8	€ 2.600,00	€ 3.680,19	€ 4.048,21
9	€ 3.000,00	€ 4.185,96	€ 4.604,56
10	€ 3.439,17	€ 4.739,16	€ 5.213,08
11	€ 3.900,00	€ 5.461,59	€ 6.007,75
12	€ 4.370,76	€ 6.355,09	€ 6.990,60
13	€ 5.007,63	€ 7.455,28	€ 8.200,81

In bovenstaande tabel komen geen schaaljaren meer voor. Mede daarom en vanwege de vernieuwde beoordelingssystematiek met vier functioneringsniveaus zal de volgende verhogingsmatrix welke afhankelijk is van de relatieve schaal positie (gerekend van het eindsalaris en met een maximum van 110% van het eindsalaris) gelden:

Ru



Beoordeling / Relatieve Schaal Positie	< 90%	90% - 100%	100 - 110%
Top Performer	4,5%	3,5%	2,0%
Strong Performer	3,5%	2,5%	1,0%
Valued Performer	2,5%	1,5%	-1,0%
Bottom Performer	0,0%	0,0%	-2,0%

Bij een Valued of Bottom Performer beoordeling zal het salaris boven het eindsalaris worden afgebouwd (tot een 'minimum' van 100% van het eindsalaris). Artikel 56.b.4 komt te vervallen.

Overgangsmaatregel: voor werknemers die op 1 januari 2018 een positie van groter dan 100% van het eindsalaris hebben zal hun positie in de schaal per 1 januari 2018 na 1 januari 2018 niet meer verlaagd kunnen worden als gevolg van de beoordeling.

Salarisaanpassingen gaan in op 1 januari. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal gedaan indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

Overgang naar hogere schaal

In aanvulling van artikel 57 willen we het volgende toevoegen. Wanneer de overgang naar hogere schaal samenvalt met de (jaarlijkse) salarisverhoging wordt de salarisverhoging conform de verhogingsmatrix bepaald op basis van de huidige schaal vermeerderd met de schaalverhoging uit dit artikel.

Gezien bovenstaand voorstel van open schalen vindt de inpassing plaats zonder afronding.

Doelgroepschaal

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao banen (garantiebanen) worden gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Hieronder worden verstaan:

- a. Wajongers met arbeidsvermogen,
- b. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- c. Mensen met een WSW-indicatie;
- d. Mensen met een WIW- of ID-baan;
- e. Schoolverlaters vanuit praktijkonderwijs en vso die ingeschreven staan in het doelgroepregister*.

Voor de werknemers die opgenomen zijn in het Doelgroepregister* en voor wie de werkgever bovendien loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet, wordt loonschaal 1 gebruikt. Deze loonschaal ziet er als volgt uit:

- Trede 0: 100% Wettelijk Minimumloon (WML)
- Trede 1: 110% WML
- Trede 2: 120% WML

Ru



Wajongers kunnen ook in de laagste loonschalen ingedeeld worden, maar alleen indien de normfunctie daarin past. Uitgangspunt is de normfunctie**. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven genoemde doelgroepen en niet voor andere werknemers.

* *Doelgroepregister: is het register met iedereen die onder de banenafpraak valt en bijgehouden wordt door het UWV.*

** *Normfunctie: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt.*

7. CEVA vindt het belangrijk dat onze werknemers hun werkdag / shift gezond en fit beginnen en ook beëindigen. De wereld is in beweging. De pensioenleeftijd gaat omhoog, waardoor werknemers langer moeten werken. De behoeften van werknemers zijn zeer divers. Daarom wil CEVA haar werknemers helpen te groeien, zodat we samen kunnen bouwen aan een toekomst. CEVA Fit is van en voor iedereen.
 - a. Om dit te bewerkstelligen wil CEVA instrumenten introduceren ter bevordering van fysieke en mentale gezondheid, ontwikkeling van kennis en vaardigheden en het verbeteren van werkomstandigheden. In 2018 zullen we gezamenlijk CEVA Fit, eventueel ondersteund met een CEVA Fit budget, verder vorm geven met beoogde ingangsdatum 1 januari 2019. Carrière gerichte opleidingen zullen hier onderdeel van zijn.
 - b. Per 1 januari 2019 zal een generatiepact van toepassing zijn. De regeling en teksten van het generatiepact zullen in 2018 worden opgesteld. Uitgangspunten zijn hierbij:
 - i. Vanaf de leeftijd 60 jaar is er de mogelijkheid gebruik te maken van een regeling waarbij er circa 80% wordt gewerkt met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
 - ii. Vanaf de leeftijd 63 jaar is er de mogelijkheid gebruik te maken van een regeling waarbij er circa 60% wordt gewerkt met behoud van 80% salaris en 80% pensioenopbouw.
 - iii. Wanneer de werknemer gebruikt maakt van één van bovenstaande regelingen kan de werknemer geen aanspraak meer maken op de leeftijdverhoging (artikel 43.3) en arbeidstijdverkorting (artikel 41). Daarnaast wordt er, aangezien er niet meer volledige wordt gewerkt, geen ADV meer opgebouwd (artikel 32).
8. De aanzegtermijn van 6 weken voor werknemers met een bepaalde tijd contract in artikel 26.3 komt te vervallen. Hiermee wordt de aanzegtermijn voor deze contracten 1 maand (wettelijk).
9. Voor alle werknemers kent CEVA een arbeidsduur van 8 uur waarin effectief arbeid wordt verricht. Alle werknemers werkzaam in het warehouse zijn 9 uur aanwezig waarvan zijn 8 uur effectief arbeid verrichten. Voor office werknemers verschilt dit per site, hier willen wij graag gelijkheid in aanbrengen. Deze aanpassing wordt doorgevoerd per 1 april 2018. Daarom zullen:
 - a. Werknemers op het office voortaan 8,5 uur aanwezig zijn op een dag, waarvan 8 uur effectief arbeid wordt verricht.
 - b. Werknemers in het warehouse 9 uur aanwezig zijn op een dag, waarvan 8 uur effectief arbeid wordt verricht (dit blijft dus onveranderd).

Ru

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' shape followed by a horizontal line and a flourish.

Hiermee krijgen de werknemers die werkzaam zijn op het office met een compensatieregeling zoals deze beschreven wordt in bijlage 3 van de CEVA CAO 2015-2016 de keuze om:

- a. de regeling voort te zetten: 9 uur aanwezig; 8 uur arbeid – de compensatieregeling blijft behouden;
- b. de regeling te laten vervallen: 8,5 uur aanwezig; 8 uur arbeid – de compensatieregeling is niet meer van toepassing.

10. Artikel 46 over buitengewoon verlof zal als volgt worden aangepast:

1. Definitie begrippen

- a. Onder "huwelijk" wordt tevens verstaan "een overeengekomen notarieel samenlevingscontract", of "een door ambtenaar van de burgerlijke stand opgemaakte akte van registratie van partnerschap";
- b. Onder "begrafenis" wordt tevens verstaan "crematie";
- c. Onder "partner" wordt verstaan degene met wie werknemer een onder lid a genoemde verbintenis is aangegaan, dan wel degene met wie de werknemer duurzaam samenwoont, mits de werkgever hierover schriftelijk geïnformeerd is;
- d. Voor alle genoemde familiebetrekkingen in dit artikel geldt dat dit gelijkelijk van toepassing is op stief-, pleeg-, aangehuwde- of adoptieve relaties;
- e. Familielid in de eerste graad zijn partner, ouders, kinderen;
- f. Familielid in de tweede graad zijn broers/zussen, grootouders en kleinkinderen;
- g. Familielid in de derde en vierde graad zijn ooms/tantes, overgrootouders, achterkleinkinderen, neven/nichten, achterneven/achternichten, oudooms/oudtantes;

2. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
- b. bij het overeenkomen van een notarieel samenlevingscontract: 1 dag;
- c. bij huwelijk of bij het opmaken door een ambtenaar van de burgerlijke stand van een akte van registratie van partnerschap van de werknemer: 4 dagen;
- d. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
- e. bij overlijden van een familielid
 - a. in de eerste graad; vanaf het moment van overlijden tot 2 dagen na de begrafenis;
 - b. in de tweede graad: 2 dagen;
 - c. in de derde of vierde graad: 1 dag (indien de begrafenis op een werkdag valt);
 - d. in geval de werknemer is belast met het organiseren van de begrafenis of de afwikkeling van de nalatenschap (of met beide) wordt verlof verleend voor 4 dagen;
- f. bij bevalling van de partner van de werknemer: 5 dagen;
- g. bij het:
 - a. 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - b. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van een familielid in de eerste graad: 1 dag;
 - c. 25-, 40-, 50 jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, of van familieleden in de eerste graad: 1 dag;

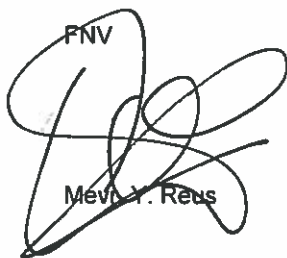
Ru

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a horizontal line and a flourish.

- h. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - i. bij verhuizing: eenmaal in een kalenderjaar: 2 dagen (deze beperking is niet van toepassing bij verhuizingen als gevolg van overplaatsing);
 - j. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
3. Voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist geldt als uitgangspunt dat dit buiten de arbeidstijd plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit tijdens werktijd te doen:
- a. Bezoek huisarts/tandarts: maximaal 2 uur
 - b. Bezoek medisch specialist: 4 uur als richtlijn
4. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien.
- a. De werkgever maakt in overleg met de werknemer (met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake) afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid wordt verwacht vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
 - b. De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
5. Voor een parttime werknemer wordt het in dit artikel genoemde verlof naar rato toegepast met een minimum van 1 dag voor zover het op de dag van de gebeurtenis is.
11. Naast artikel 46 zal artikel 48 (Zorgverlof) worden aangepast en uitgebreid met kortdurend zorgverlof:
- a. Kortdurend zorgverlof
 - i. Als werknemer een zieke in zijn naaste omgeving wilt verzorgen, heeft werknemer recht op kortdurend zorgverlof. Voorwaarde is dat de zieke verzorging nodig heeft. En werknemer is gezien de concrete omstandigheden van het geval de enige die de zieke zorg kan geven.
 - ii. Werknemer meldt het verlof zo spoedig mogelijk bij uw werkgever. Werkgever kan werknemer achteraf vragen om bewijs dat het verlof nodig was.
 - iii. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Gedurende het kortdurend zorgverlof wordt het maandinkomen 70% doorbetaald.
 - b. Langdurig zorgverlof
 - i. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om maximaal 6 weken langdurig zorgverlof op te nemen. Een werknemer kan dit aanvragen om voor een langere tijd noodzakelijke zorg te bieden aan iemand uit de omgeving die levensbedreigend ziek is of langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat werknemer de enige is die deze zorg kan geven. Iemand uit de omgeving wordt bedoeld als:
 - 1. partner, kind, (groot-)ouders, broers, zussen;
 - 2. andere huisgenoten van de werknemer dan kinderen of partner;

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D' or similar.Handwritten initials in blue ink, possibly 'ru'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M' or similar.

3. mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die afhankelijk zijn van de hulp van de werknemer.
 - ii. Een werknemer kan per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat hij werkt opnemen. In overleg met de werkgever kan het verlof over maximaal 18 weken worden verspreid.
 - iii. De werknemer dient uiterlijk 2 weken van te voren een schriftelijke aanvraag voor langdurig zorgverlof in te dienen bij de werkgever, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden verlangd.
 - iv. De eerste twee weken van het langdurig zorgverlof wordt het maandinkomen 100% doorbetaald, de volgende twee weken wordt het maandinkomen 50% doorbetaald en de laatste twee weken zijn onbetaald verlof. Op verzoek van de werknemer kunnen er vakantiedagen worden ingehouden om het salaris tot 100% aan te vullen.
 - v. Op het moment dat er langdurig zorgverlof wordt aangevraagd is het niet mogelijk om ook nog gebruik te maken van kortdurend zorgverlof voor eenzelfde situatie.
12. CEVA zal gedurende de looptijd van deze CAO minimaal 150 contracten voor onbepaalde tijd aanbieden.
 13. De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal worden voortgezet.
 14. De werkgeversbijdrage vakbonden wordt voor 2018 en 2019 gehandhaafd op het niveau van de dan geldende "AWVN-norm".
 15. In lijn met eerdere afspraken (CEVA CAO 2015-2016 Considerans) wordt de reparatie WW en WGA uiterlijk per 1 maart 2018 tot uitvoering gebracht.
 16. Nominale bedragen van de CAO worden per 1 maart 2018 geïndexeerd met 2%.
 17. Partijen streven er naar om de tekst van de CAO uiterlijk 1 september 2018 te verduidelijken, actualiseren en moderniseren.

FNV

Mev. Y. Reus

BVPP

De heer J. Bol

D.A.

De heer M. van Ark


CEVA Logistics


De heer B.J.D. Beeks

Culemborg, 9 januari 2018