

CAO 2020 - 2023 principe akkoord CEVA Logistics Netherlands BV en CEVA Logistics Headoffice BV & CEVA Freight Holland B.V.

1. Een CAO met een looptijd van 3 jaar, te weten van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2023.
2. Tijdens de looptijd van deze CAO worden de lonen verhoogd met
 - a. 1,25% per 1 april 2021
 - b. 1,25% per 1 oktober 2021
 - c. 1,0% per 1 april 2022
 - d. 1,0% per 1 oktober 2022
 - e. 1,0% per 1 maart 2023
3. Met ingang van 1 januari 2021 geldt een nieuwe pensioenregeling. Het betreft een beschikbare premieregeling voor onbepaalde duur (evaluatiemoment met vakorganisaties over 5 jaar in 2026). De pensioenregeling heeft de volgende kenmerken:
 - a. Beschikbare premie regeling tot het maximum (pensioengevend)salaris (€ 112.189 in 2021).
 - b. Franchise: € 13.893,- (wordt op dezelfde wijze vastgesteld als in de vorige regeling). Franchise voor CEVA Freight Holland B.V. bedraagt € 16.000,- (indexatie niet van toepassing).
 - c. Opbouwpercentage: 1,6%
 - d. Pensioenrekenleeftijd: 68 jaar
 - e. Pensioenleeftijd: gekoppeld aan AOW-leeftijd
 - f. Pensioengevend salaris:
 - i. 12 * het vaste bruto maandsalaris (salaristabel CAO)
 - ii. vakantietoeslag
 - iii. Inpassingstoelage
 - iv. Toelage als gevolg van overname
 - v. Peildatum: 1 januari
 - g. Eigen bijdrage medewerkers (als % van de pensioengrondslag):
 - i. 8% per 1 januari 2019

Werknemers die op of na 1 juli 2013 in dienst zijn getreden betalen een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 8%. Werknemers die in dienst waren voor 1 juli 2013 betalen een eigen bijdrage van 5%.

4. Per 1 april 2020 wordt artikel 2 van het CEVA Flexmodel aangepast op basis van de huidige Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) waarbij de werkgever de werknemer maximaal een periode van 36 maanden voor bepaalde tijd zal tewerkstellen, met maximaal drie tijdelijke contracten met een minimum duur van 3 maanden.
5. Voor het aanvullend geboorteverlof wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) toegepast. De toegekende uitkering van het UWV van 70% van het maandsalaris van werknemer tot 70% van maximumdagloon wordt door de werkgever vanaf 1 april 2021 aangevuld tot 100% van het maandsalaris van werknemer tot 100% maximumdagloon gedurende de opname van het aanvullend geboorteverlof.
6. Artikel 23 over de proeftijd wordt als volgt aangepast:
 1. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.
 2. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand.

3. Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA arbeidsovereenkomst als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest geldt geen proeftijd.
 4. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van maximaal 2 maanden.
 5. **De proeftijd, zoals bedoeld in de leden 2 en 4 van dit artikel, worden altijd schriftelijk overeengekomen onder vermelding van de duur van de proeftijd.**
7. Artikel 47 lid 2 over buitengewoon verlof zal als volgt worden aangepast:
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 **of het bijwonen van een feest in het kader van geregistreerd partnerschap** 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;
 - 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.
8. Het afgelopen jaar zijn werknemers genoodzaakt om, indien mogelijk, thuis te werken wegens een pandemie. De werkgever heeft afspraken met de OR gemaakt over een tijdelijke thuiswerkvergoeding. Er wordt een artikel toegevoegd inhoudende dat de werkgever met de OR een regeling treft om een tijdelijke thuiswerkregeling en vergoeding toe te kennen.
9. Artikel 42 over het generatiepact wordt aangepast. Medewerkers van 63 jaar of ouder die deelnemen aan generatiepact 1 hebben vanaf **1 april 2021** recht op een half uur arbeidstijdverkorting per werkdag zoals uiteengezet in artikel 41.
10. Het klantenbestand van CEVA verandert, tevens verandert de vraag van deze (potentiële) klanten door de toenemende 24-uurs economie. Om te kunnen voldoen aan deze klantvraag worden artikel 34 over nachtdienst, artikel 35 over rusttijd en vijfdaagse werkweek en artikel 37 zon- en feestdagen aangepast en in lijn gebracht van de Arbeidstijdenwet.
11. Voor de toeslag voor waarneming hogere functie (artikel 72) geldt dat de waarnemingstoeslag van 5% wordt toegekend over het geldende salaris per uur voor de volledige arbeidsomvang per week zoals deze is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

12. Artikel 95 over de reiskosten wordt als volgt aangepast:
6. Indien een medewerker vanwege langdurige ziekte een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd, ontvangt deze vanaf de 1^e dag van de opvolgende kalendermaand géén reiskosten meer. Zodra de medewerker gaat re-integreren of als deze weer (gedeeltelijk) hersteld is dan zal de reiskostenvergoeding per de 1^e van de opvolgende kalendermaand weer geactiveerd worden.
 7. In geval van opname van onbetaald verlof, zwangerschapsverlof en aanvullend vaderschapsverlof wordt de reiskostenvergoeding per direct stopgezet voor de duur van dit verlof.
13. De levensloopregeling is komen te vervallen. In de CAO werd nog een structurele bijdrage levensloop toegekend van 1% voor alle medewerkers. Artikel 61 komt per 1 juli 2021 te vervallen. In plaats daarvan komt met ingang van 1 juli 2021 een artikel 61 structurele bruto toeslag. Medewerkers die in dienst zijn op 30 juni 2021 krijgen ter compensatie voor het vervallen van de structurele levensloopbijdrage maandelijks een bruto toeslag van 1% van het maandsalaris. Medewerkers die in dienst komen op óf na 1 juli 2021 hebben géén recht op deze bruto toeslag.
14. CEVA Logistics Netherlands BV en CEVA Freight Holland BV kennen momenteel ieder een eigen winstdelingsregeling. Beide juridische entiteiten maken echter onderdeel uit van CEVA Netherlands. Vanaf 1 januari 2021 wordt er dan ook 1 winstdelingsregeling voor CEVA Netherlands opgesteld die van toepassing is voor werknemers vallend onder de entiteit CEVA Logistics Netherlands BV als voor werknemers vallend onder de entiteit CEVA Freight Holland BV.
15. De winstdelingsregeling van CEVA Logistics Head Office B.V. is gebaseerd op de EBITDA. Vanaf 1 januari 2021 wordt de winstdeling gebaseerd op de te behalen net income.
16. De jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 2 tot en met 13 (artikel 57) wordt met ingang vanaf 1 januari 2023 toegekend op basis van een standaard jaarlijkse salarisverhoging. Vanaf 2022 nemen we afscheid van de huidige beoordelings- en beloningssystematiek en maken we de transitie naar Continuous Performance Development. Hierbij staat (het gesprek over) de continue ontwikkeling van de medewerker centraal. Vanaf 1 januari 2023 krijgen medewerkers een standaard jaarlijkse verhoging gebaseerd op de onderstaande tabel:

RSP	70 tot 80%	80 tot 90%	90 tot 100%
Verhoging	3,0%	2,75%	2,0%

* Voor medewerkers met een RSP van 100% of groter geldt dat er geen salarisverhoging is op grond van dit artikel. Wel wordt over het huidige salaris van de werknemers die een RSP groter dan 100% hebben de collectieve salarisverhogingen van artikel 2 toegepast. Indien de manager vindt dat de medewerker een uitzonderlijke bijdrage heeft geleverd aan CEVA dan kan deze een verzoek indienen voor een salarisverhoging tot een maximum RSP van 110%.

** Bij onvoldoende functioneren kan de medewerker de toekenning van de jaarlijkse verhoging worden onthouden.

Protocollaire afspraken

17. De werkgeversbijdrage vakbonden wordt voor 2020, 2021 en 2022 gehandhaafd op het niveau van de "AWVN-norm".

18. Bijlage 11, aanvullende werkgelegenheidsafspraken wordt weer opgenomen in de CAO. De routeplanner voor het bepalen van de extra reistijd wordt aangepast van de ANWB-routeplanner naar Google maps.
19. De tekst van de CAO zal in onderling overleg worden opgesteld waarbij als doel is gesteld deze te verduidelijken, actualiseren en moderniseren.

BVPP

CEVA Logistics

De heer S. Klein

De heer W.J.M. Veekens

De heer P. Siemelink

Zaltbommel, 15 april 2021