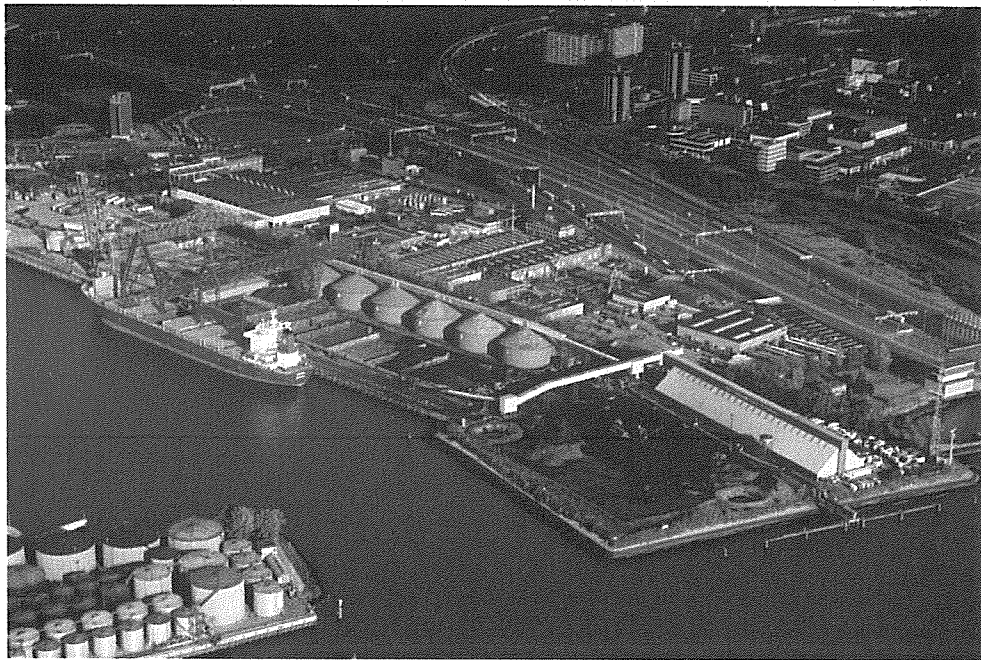




COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN OVEREENKOMST

ROTTERDAM BULK TERMINAL (R.B.T.) B.V.

1 januari 2015 – 31 december 2019





De ondergetekenden:

Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V., gevestigd te Vlaardingen,

ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2015 de navolgende CAO te hebben gesloten voor de medewerkers in dienst van Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. (hierna aangeduid met RBT).

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 60 maanden, ingaande 1 januari 2015 en derhalve eindigend per 31 december 2019, en is van toepassing op de medewerkers van RBT, uitgezonderd het management, waarbij de volgende overwegingen in acht zijn genomen:

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn om de continuïteit en zelfstandigheid van RBT op middellange termijn na te streven door middel van een rendementsdoel, teneinde de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid veilig te stellen.
2. De werkgever heeft als doel met deze overeenkomst om het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid te beschouwen en als zodanig te handelen, waarbij het sociaal beleid zijn grondslag vindt in de erkenning van de persoonlijke waardering van de mens hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerker in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid ten doel heeft een arbeidsklimaat te scheppen waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en zichzelf, waarbij het bevorderen van de communicatie dat inzicht verschaft in het bedrijfsbeleid een van de speerpunten zal zijn;

Inhoudsopgave

1. Algemeen.

- 1.1 Definities
- 1.2 Algemene verplichtingen van de werkgever
- 1.3 Algemene verplichtingen van de medewerker
- 1.4 Aanvullingen op en wijzigingen van de Regeling Arbeidsvoorwaarden
- 1.5 Reorganisatie van partijen
- 1.6 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden
- 1.7 Vakbondscontributie
- 1.8 Vakbeweging en onderneming

2. Dienstverband

- 2.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- 2.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- 2.3 Arbeidsovereenkomst met nul urengarantie (oproepkracht) voor bepaalde of onbepaalde tijd
- 2.4 Aanstelling
- 2.5 Proeftijd
- 2.6 Opzegtermijn
- 2.7 Einde dienstverband
- 2.8 Werkgelegenheid
- 2.9 Regie WW
- 2.10 Wend en weerbaarheid budget

3. Arbeidsduur

- 3.1 Dagdienst arbeidsovereenkomst
- 3.2 Ploegendienst arbeidsovereenkomst
- 3.3 Omspillen van diensten en vergoeding
- 3.4 Kloszaterdag
- 3.5 Storingdienst
- 3.6 Overwerk
- 3.7 Waarneming shift coördinator
- 3.8 Pauzes
- 3.9 Tijd voor tijd regeling
- 3.10 Afbouw schematoeslag

4. Arbeidsongeschiktheid

- 4.1 Salaris bij arbeidsongeschiktheid
- 4.2 Re-integratie in oorspronkelijke functie
- 4.3 Re-integratie in een andere of aangepaste functie bij RBT
- 4.4 Externe re-integratie (buiten RBT)
- 4.5 Basis inkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA
- 4.6 Stopzetten betaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie
- 4.7 WIA/WGA-hiaatverzekering
- 4.8 Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en medewerker
- 4.9 Geneeskundig onderzoek
- 4.10 Formeel ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid
- 4.11 Zwangerschap en bevalling
- 4.12 Ongevallenverzekering



- 4.12.1 Uitkering bij overlijden
- 4.12.2 Uitkering bij blijvende invaliditeit

5. Salaris en Vergoedingen

- 5.1 Uitbetaling salaris
- 5.2 Winstuitkering
- 5.3 Vergoedingen woon/werk verkeer
 - 5.3.1 Kostenvergoeding Openbaar Vervoer
 - 5.3.2 Carpoolregeling
 - 5.3.3 Eigen Vervoer Regeling
- 5.4 Vergoeding studiekosten
 - 5.4.1 Vergoeding
 - 5.4.2 Hoogte vergoeding
 - 5.4.3 Studietijd
 - 5.4.4 Voortgang
 - 5.4.5 Beëindiging dienstverband
 - 5.4.6 Resultaten
- 5.5 Vergoeding telefoonkosten
- 5.6 Vergoedingen maaltijden
- 5.7 Kleding.

6. Verplichtingen met betrekking tot veiligheid, arbeidsomstandigheden en het milieu

7. Prijsindexering

8. Pensioenen

9. Vrije dagen / vakantie / snipperdagen

- 9.1 Zon- en feestdagen
- 9.2 Vakantie
 - 9.2.1 Opbouw vakantierechten
 - 9.2.2 Pro rata opbouw
 - 9.2.3 Opname vakantiedagen
- 9.3 Verplichte snipperdagen
- 9.4 Meenemen naar volgend jaar
- 9.5 Vakantiegeld
- 9.6 Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid
- 9.7 Buitengewoon verlof
- 9.8 Onbetaald verlof
- 9.9 90%-dagen

10. Diversen

- 10.1 Minnelijke oplossing van geschillen
- 10.2 Inhuur derden
- 10.3 Looptijd CAO

1. ALGEMEEN

1.1 Definities

In deze regeling word verstaan onder:

- Arbeidsovereenkomst : de overeenkomst waarbij de ene partij, de medewerker, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon bepaalde werkzaamheden te verrichten.
- Basis maandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
- Bruto uurloon : het bruto uurloon is gebaseerd op 12 maal het basismaandsalaris, 260 werkdagen en het aantal normale werkuren per dag;
- In formulevorm $\frac{12 \times \text{basismaandsalaris}}{260 \times \text{aantal werkuren per dag}}$
- CAO : collectieve arbeidsvoorwaarden overeenkomst;
- Dienstverband voor bepaalde tijd : een arbeidsovereenkomst waarvan de duur tevoren door werkgever en medewerker is bepaald;
- Dienstverband voor onbepaalde tijd : een arbeidsovereenkomst waarvan de duur tevoren niet is vastgesteld, echter in ieder geval eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker;
- Fulltime dienstverband : een arbeidsovereenkomst waarvan de overeengekomen arbeidstijd per week 37,5 respectievelijk 40 uur bedraagt.
De 37,5 uur per week is van toepassing voor operationele en technische medewerkers en de 40 uur per week voor kantoorpersoneel en operationele medewerkers in functieschaal VI;
- Klostoeslag : de toeslag op het basis maandsalaris voor de indeling en tewerkstelling van de medewerker voor gemiddeld 8,5 zaterdagen per jaar;
- Kloszaterdag : een ingeroosterde zaterdag waarop de medewerker verplicht is arbeid te verrichten tegen een vaste vergoeding;
- Maand : kalendermaand;
- Medewerker : de mannelijke en vrouwelijke medewerker/ster die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever; beide worden benoemd als medewerker
- Opzegtermijn : de termijn die in acht genomen moet worden bij beëindiging van het dienstverband door opzegging;
- Parttime dienstverband : een arbeidsovereenkomst waarvan de overeengekomen arbeidstijd per week korter is dan een volledige werkweek en waarbij het salaris naar evenredigheid wordt vastgelegd;
- Ploegendienst : de indeling en tewerkstelling van de medewerker in een vast schema van dag-, avond en nachtdiensten

- PVT : Personeelsvertegenwoordiging
- Samenlevingsverband : een gezamenlijk gevoerde huishouding die aangemeld is bij de werkgever;
- Schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag;
- Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
- Vakbond : FNV;
- Werkgever : Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. (verder aangeduid als RBT);
- Werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;

1.2 Algemene verplichtingen van de werkgever.

- 1.2.1 De werkgever verplicht zich deze arbeidsvoorwaardenregeling te goeder trouw te zullen nakomen.
- 1.2.2 De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze arbeidsvoorwaardenregeling.
- 1.2.3 Indien voor de specifieke functie, waarvoor extern wordt gesolliciteerd of een medewerker intern solliciteert, door de bedrijfsarts bijzondere eisen worden gesteld ten aanzien van de medische geschiktheid, zullen deze eisen onderdeel uitmaken van de sollicitatieprocedure als blijkt dat er risico's kunnen ontstaan voor de betrokken medewerker of anderen in diens directe werkomgeving.

1.3 Algemene verplichtingen van de medewerker.

- 1.3.1 De medewerker verplicht zich deze arbeidsvoorwaardenregeling te goeder trouw te zullen nakomen.
- 1.3.2 De medewerker verplicht zich een naar waarheid ingevulde uren en onkosten administratie te overleggen.
- 1.3.3 De medewerker mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

1.4 Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

- 1.4.1 Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden.
Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.
- 1.4.2 Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode.

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

Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een van de partijen door middel van een aangetekend schrijven bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen ingediend heeft, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat – indien en voor zover tijdens de duur van 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 loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules – in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

- 1.4.3 **Aanvullingen op en wijzigingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Overeenkomst.**
Partijen keuren bij voorbaat goed, dat aanvullingen op en wijzigingen van de CAO welke na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

1.5 *Reorganisatie van partijen.*

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

1.6 *Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden.*

De werkgever zal € 25,- per onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemer afdragen aan de contracterende werknemersorganisatie ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO.

1.7 *Vakbondscontributie.*

Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met hun salaris. Een en ander voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.

Wanneer RBT de werkkostenregeling gaat toepassen, zal de fiscale verrekening van de vakbondscontributie daarin meegenomen worden.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a vertical line.

1.8 *Vakbeweging en onderneming.*

1. Werkgever zal de oprichting van de vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bond niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bond.
2. Aan vakbondsvertegenwoordigers in loondienst van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de werkgever in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatshebben.
In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De werkgever behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
4. De werkgever is bereid de vakbondsvertegenwoordigers in loondienst op hun verzoek toe te staan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding te laten vergezellen door één (of meer) vakbonds-afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam is (zijn).

2. DIENSTVERBAND

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

2.1 *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Een nieuwe medewerker wordt in principe aangesteld voor een dienstverband voor bepaalde tijd. De periode waarvoor de medewerker in dienst wordt genomen bedraagt minimaal 6 en maximaal 36 maanden. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever heeft het recht hiervan af te wijken indien de bedrijfseconomische situatie van de onderneming of de prestatie van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Op de overeenkomst voor bepaalde tijd is de CAO RBT van toepassing.

Indien in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd dan gelden de wettelijke opzegtermijnen. Indien deze bepaling niet is opgenomen dan kan de overeenkomst na het verstrijken van de proeftijd worden beëindigd met wederzijds goedvinden, door het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV of eenzijdige beëindiging door ontslag op staande voet.

2.2 *Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd is de duur van de arbeidsovereenkomst van tevoren niet door de werkgever en de medewerker contractueel vastgelegd, dit in tegenstelling tot een dienstverband voor een bepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op de navolgende wijze worden beëindigd:

- ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met inachtneming van een opzegtermijn;
- eenzijdige beëindiging door ontslag op staande voet;
- met toestemming van het UWV WERKbedrijf;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker;
- door het overlijden van de medewerker.

2.3 *Arbeidsovereenkomst met nul urengarantie (oproepkracht) voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd*

Bij een arbeidsovereenkomst met nul urengarantie is tussen werkgever en medewerker niets overeengekomen ten aanzien van de arbeidstijden.

De periode waarvoor de medewerker in dienst wordt genomen met nul urengarantie voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 36 maanden. Een overeenkomst met nul urengarantie voor bepaalde tijd kan worden omgezet in een overeenkomst met nul urengarantie voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever heeft het recht hiervan af te wijken indien de bedrijfseconomische situatie van de onderneming of de prestatie van de medewerker daartoe aanleiding geeft. Op de overeenkomst met nul urengarantie is de CAO RBT van toepassing met uitzondering van de artikelen betreffende arbeidsduur, werkschema en uitkering bij ziekte.

Indien in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd dan gelden de wettelijke opzegtermijnen. Indien deze bepaling niet is opgenomen dan kan de overeenkomst na het verstrijken van de proeftijd worden beëindigd met wederzijds goedvinden, door het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV of eenzijdige beëindiging door ontslag op staande voet.



2.4 Aanstelling

Bij aanstelling ontvangt de medewerker de arbeidsovereenkomst, de functieomschrijving en de CAO RBT. In de overeenkomst wordt in ieder geval vermeld:

- de datum van indiensttreding;
- de duur van de eventueel van toepassing zijnde proeftijd;
- het bruto maandsalaris of bruto uurloon en eventueel toekomstige toeslagen en kostenvergoedingen;
- de functie;
- het van toepassing zijn van de CAO RBT.

2.5 Proeftijd

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tenzij anders is overeengekomen, geldt bij indiensttreding een proeftijd van twee maanden, voor zowel werkgever als medewerker.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Voor een overeenkomst van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden gehanteerd. Bij een overeenkomst van 6 maanden tot 2 jaar geldt een proeftijd van 1 maand en 2 maanden bij een overeenkomst van langer dan 2 jaar.

Gedurende de proeftijd is de CAO RBT van toepassing. Binnen de proeftijd zijn zowel werkgever als medewerker bevoegd de dienstbetrekking te beëindigen zonder dat hierbij een opzegtermijn van toepassing is. Hierbij moet op verzoek een nadere motivering worden gegeven.

2.6 Opzegtermijn

De minimum opzegtermijn voor zowel de medewerker als werkgever is de wettelijke termijn.

De opzegtermijn wordt berekend in maand(en) waarbij een maand als een volle maand moet worden gezien.

De wettelijke termijn geldt in ieder geval wanneer in de arbeidsovereenkomst geen opzegtermijn is geregeld.

2.7 Einde dienstverband

Tenzij reeds eerder om andere reden beëindigd, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

2.8 Werkgelegenheid

RBT garandeert – behoudens disfunctioneren en medische redenen – gedurende de looptijd van de RBT CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst waren of die na 1 januari 2015 in dienst kwamen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Mocht RBT tijdens de looptijd van de CAO over een langere tijd financiële negatieve cijfers laten zien dan zal in dat geval RBT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de bulksector en op structurele basis) werkzekerheid te blijven bieden aan de RBT medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen.

2.9 Regie WW

Partijen spreken af dat wanneer er meer duidelijkheid is over het SER-advies "Toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds / Sectorfonds voor de Private Aanvullende WW, CAO-partijen nadere afspraken zullen maken over de uitwerking van de volgende punten:

- Bovenwettelijke WW reparatie vanaf de 11^e maand tot de 38^e maand.
- Deelname Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW.
- Per 1 januari 2016 premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever.

2.10 Wend en weerbaarheid budget

Afgesproken is dat er bij RBT per jaar een budget van € 5.000,-- beschikbaar is voor wend- en weerbaarheid, zodat werknemers die dat willen zich kunnen voorbereiden op de toekomst, eventuele omscholing.

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt deze afspraak in principe bevroren. In december van ieder jaar zal tussen partijen een herbeoordeling plaatsvinden.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten – door RBT gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in de meest brede zin ten behoeve van medewerkers – op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal RBT 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 personeelsvertegenwoordiging afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoeding (waaronder transitievergoedingen).

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials that appear to be 'MR'.

3. ARBEIDSDUUR

De werkweek voor operationele en technische medewerkers omvat 37,5 uur verdeeld over maandag tot en met vrijdag, uitgezonderd de "kloszaterdag". De werktijd is verdeeld over vijf werkdagen uitgezonderd de weken waar de medewerker is ingedeeld conform het werkschema op de "kloszaterdag". Ter compensatie van de kloszaterdagdagen waar de medewerker conform het werkschema is ingedeeld, ontvangt de medewerker een gelijk aantal roostervrije dagen per jaar teneinde de gemiddelde werktijd per week te handhaven op 37,5 uur.

De werktijd bestaat uit twee taken van gemiddeld 3,75 uur en 7,5 uur per dienst exclusief een half uur schaftijd.

Bij het ploegen wisselen aan het begin en einde van elke shift lossen de medewerkers elkaar op de werkplek af zodat onnodige stilstand vermeden wordt.

Indien de bezetting dat toelaat wordt er tijdens de schafttijd doorgedraaid. Dit houdt in dat de medewerkers elkaar gedurende de schaft aflossen.

De normale arbeidstijd eindigt derhalve acht uur na aanvang van de dienst. In principe zijn de werktijden als volgt:

1. dagdienst : 07.00 – 15.00 uur inclusief een halfuur schafttijd
2. avonddienst : 15.00 – 23.00 uur inclusief een halfuur schafttijd
3. nachtdienst : 23.00 – 07.00 uur inclusief een halfuur schafttijd

De werktijden voor kantoorpersoneel bedragen bij een fulltime dienstverband 40 uur per week, verdeeld over de dagen maandag tot en met vrijdag.

3.1 *Dagdienst arbeidsovereenkomst*

Voor operationele en technische medewerkers met een arbeidscontract op basis van dagdienst, geldt in principe als basisaanvangstijd 07:00 uur en eindigt de dienst om 15:00 uur

3.2 *Ploegendienst arbeidsovereenkomst.*

Voor medewerkers met een arbeidscontract op basis van een ploegendienst, gelden in principe de volgende basis aanvang- en eindtijden:

- | | |
|-------------|--|
| Dagdienst | : 07.00 – 15.00 uur inclusief een halfuur schafttijd |
| Avonddienst | : 15.00 – 23.00 uur inclusief een halfuur schafttijd |
| Nachtdienst | : 23.00 – 07.00 uur inclusief een halfuur schafttijd |

De ploegendienst betreft een 3-ploegendienst, t.w.
1 week dagdienst – 1 week nachtdienst – 1 week avonddienst, enz.
plus 1x per 6 weken een kloszaterdag aansluitend aan de dagdienst

Voor de 3-ploegendienst geldt een schematoeslag van 23,67% van het basisloon. Deze schematoeslag is inclusief de toeslag voor de kloszaterdag.



3.3 Omspillen van diensten en vergoeding

Omspillen van dag naar nacht en van avond naar nacht vindt plaats op basis van vrijwilligheid. In alle andere gevallen is omspillen verplicht met dien verstande dat natuurlijk overleg zal plaatsvinden met betrekking tot persoonlijke omstandigheden.

Een oproep voor om te spillen kan plaatsvinden voor een incidentele dag, een volledige week of het restant van de lopende week.

Voor het om- en terugspillen geldt de volgende vergoedingssystematiek:

- | | | | |
|---------------|----|------------|---------------------|
| 1. Avondshift | -> | Dagshift | 0% toeslag |
| 2. Nachtshift | -> | Avondshift | 0% toeslag |
| 3. Dagshift | -> | Avondshift | 10% toeslag per dag |
| 4. Dagshift | -> | Nachtshift | 20% toeslag per dag |
| 5. Avondshift | -> | Nachtshift | 10% toeslag per dag |

Indien wordt omgespild volgens 3, 4 of 5 en in de zelfde week weer wordt teruggespild naar de oorspronkelijke dienst, word(t)(en) de dag of de uren die hier tussen zitten doorbetaald.

3.4 Kloszaterdag

Onder Kloszaterdag verstaan we ingeroosterde zaterdag waarop medewerkers verplicht zijn te werken.

Operationele medewerkers in dagdienst werken eenmaal per 6 weken verplicht op zaterdag. De toeslag voor deze zaterdag bedraagt 5,1%. De ingeroosterde zaterdag geven recht op gemiddeld 8,5 roostervrije dagen per jaar.

Operationele medewerkers in 3-ploegendienst (semi-continue) werken eenmaal per 6 weken verplicht op zaterdag. De toeslag voor deze zaterdag maakt integraal onderdeel uit van de semi-continue toeslag. De ingeroosterde zaterdag geven recht op gemiddeld 8,5 roostervrije dagen per jaar.

Opname geschiedt in overleg met de werkgever, conform de vigerende regels voor opname van snipperdagen.

Het ruilen van diensten kan alleen op verzoek en in overleg met de planning.

Indien men vrijwillig een niet ingeroosterde zaterdag werkt, is er sprake van overwerk en zal deze vergoed worden volgens het overwerkschema.

Wanneer een medewerker zich ziek meldt voor een kloszaterdag vervalt het recht op een roostervrije dag.

3.5 Storingsdienst

De E-technische dienst medewerkers lopen 1x per 3 weken een week storingsdienst.

De storingsdienst betreft de avond- en nachtdienst en het gehele weekend. Op de dag wordt de gewone dienst gewerkt. Bij opkomst voor een storing tijdens de nachtdienst voorafgaande aan een reguliere werkdag start de betreffende medewerker later in de dagdienst in verband met voldoende rust conform de A&R-tijden wet.

Medewerker ontvangt hiervoor een vaste bruto vergoeding van € 265,45 (tweehonderd en vijfenzeventig euro en vijfenveertig cent) per maand. Dit bedrag wordt conform artikel 7 geïndexeerd.

De extra gewerkte uren worden als overwerk conform artikel 3.6 vergoed.



Uitkering van deze vergoeding vindt ook plaats bij vakantie en arbeidsongeschiktheid, waarbij geen extra betaling plaatsvindt bij overname van storingsdiensten tijdens vakantie en/of ziekte van collega's zo lang dit geen structureel karakter krijgt.

Voor de TD'er die vóór 1 januari 2012 reeds in dienst van RBT was en storingsdienst liep en hiervoor een afwijkende vergoeding ontving, zal de vergoeding ongewijzigd blijven.

3.6 Overwerk

Overwerk vindt in principe plaats op basis van vrijwilligheid op verzoek van de werkgever. Echter, werknemer heeft wel de verplichting zich – zoals in de wet opgenomen – redelijk op te stellen bij een verzoek om overwerk. Uitgezonderd is het afwerken van zeewaardige schepen. In dit geval is de medewerker verplicht om op verzoek van de werkgever maximaal 1,5 uur over te werken + 0,5 uur voor het opruimen van machines en materialen.

Overwerk wordt vergoed volgens het onderstaande schema. De percentages hebben betrekking op het bruto uurloon exclusief schema en klostoelagen en/of kostenvergoedingen. Het bruto uurloon wordt berekend door het basismaandsalaris te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 260 maal 7,5 uur.

Voor die medewerkers die kiezen voor een tijd voor tijd regeling wordt de tijd voor tijd omgezet in spaaruren. De overwerktoeslag wordt uiteraard conform het overwerkschema uitbetaald. Maandelijks ontvangt de medewerker een overzicht van de "gespaarde" tijdvoortijd uren.

Overwerktoeslagen:

maandag:

00.00 – 07.00 : 100%

07.00 – 23.00 : 35%

23.00 – 24.00 : 45%

dinsdag tot en met vrijdag:

00.00 – 07.00 : 45%

07.00 – 23.00 : 35%

23.00 – 24.00 : 45%

23.00 – 24.00 : 60% (vrijdag)

zaterdag:

00.00 – 15.00 : 60%

15.00 – 24.00 : 100%

zondag:

00.00 – 24.00 : 100%

officiële feestdagen:

alle shiften : 200%

3.7 Waarneming shift coördinator

Indien een medewerker uit de operationele dienst tijdelijk de functie van shift coördinator waarneemt, zal de beloning voor de desbetreffende periode aangepast worden tot de salarisschaal behorende bij die van shift coördinator. Voor de operationele medewerker welke als allround operator is aangesteld, is het waarnemen van de functie van shift coördinator verplicht. Voor de allround operator is – wanneer niet structureel – geen toeslag van toepassing, maar wordt deze geacht in het salaris te zijn verwerkt.



3.8 Pauzes

De medewerker heeft recht op een half uur pauze per dienst van twee taken.
Bij een dagdienst kan de pauze opgenomen worden tussen 10.30 en 12:00 uur,
Bij een avonddienst kan de pauze worden opgenomen tussen 18.30 en 20:00 uur,
Bij een nachtdienst kan de pauze worden opgenomen tussen 02.30 en 04.00 uur,

De pauze wordt opgenomen in overleg met de leidinggevende. Voor zover de bezetting dit toelaat, zal de pauze zodanig worden opgenomen dat normaal doorgedraaid kan worden.
Indien een dienst verlengd wordt met 1 taak, heeft de medewerker recht op 2 x een half uur pauze.

Conform de wettelijke regeling is een dienst van langer dan 12 uur werktijd niet toegestaan en wordt deze derhalve in deze CAO RBT uitgesloten, met uitzondering van:
een plotseling voordoende situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat of waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat dan wel dreigt te ontstaan.

3.9 Tijd voor tijd regeling.

Compensatie van overwerk door middel van vrije tijd (tijd voor tijd) vindt plaats op basis van vrijwilligheid.

Indien de medewerker kiest voor tijd voor tijd, dan zullen de overwerktoeslagen worden uitbetaald, waarbij de overuren als spaaruren geregistreerd zullen worden.

Opname geschiedt in overleg met de werkgever, conform de vigerende regels voor opname van snipperdagen.

Indien er geen ruimte is voor het opnemen van de gespaarde vrije uren of de medewerker besluit alsnog tot uitbetalen dan kunnen in overleg met de directie desgewenst de gespaarde 100% uren worden uitbetaald.

Uitvoering van de tijd voor tijd regeling geschiedt door de loonadministratie. Voor een vrije dag moet tenminste 7,5 uur gespaard zijn. Wanneer een vrije dag afgeschreven moet worden van de gespaarde uren dient dit expliciet door medewerker aangegeven te worden. Indien dit niet het geval is, zal de vrije dag als snipperdag worden aangemerkt.

3.10 Afbouw schematoeslag

- a. De medewerker die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- b. Medewerkers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing schematoeslag gesteld.

Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt of geen functies vacant zijn in dagdienst, zal in overleg met betrokkenen een (andere) oplossing worden gezocht. Zie in deze ook 4.1.

- c. De medewerker die anders dan op eigen verzoek (medische indicaties worden niet als zodanig aangemerkt) wordt verplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode die hij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:



Werkperiode In maanden	Aantal maanden 100%	Aantal maanden 80%	Aantal maanden 60%	Aantal maanden 40%	Aantal maanden 20%	<u>0%</u>
< 3	–	–	–	–	–	X
3–6	lopende mnd	–	2	–	1	
6–36	lopende +1	2	2	1	1	
36–60	lopende +1	4	3	3	3	
60–120	lopende +1	7	7	7	7	
>120	lopende +1	15	15	14	14	

Indien de medewerker 55 jaar of ouder is en hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt op het moment van overplaatsing, behoudt hij 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd c.q. het moment dat om een andere reden het dienstverband met R.B.T. eindigt.

- d. De bovenstaande onder punt c. vermelde afbouwregeling is voor de categorie medewerkers van 55 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voor handen is.



4. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

4.1 *Salaris bij arbeidsongeschiktheid*

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt naast de wettelijke loondoorbetaling van 70% een aanvulling betaald conform navolgend schema:

Periode	Re-integratie	Aanvulling
Maand 1 t/m 3	Wanneer mogelijk	30%
Maand 4 t/m 12	Ja	30%
Maand 4 t/m 12	Nee	15%
Maand 13 t/m 24	Ja	30%
Maand 13 t/m 24	Nee	10%

Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval als gevolg van de werkzaamheden voor werkgever is het volgende schema van toepassing.

Periode	Re-integratie	Aanvulling
Maand 1 t/m 12	Wanneer mogelijk	30%
Maand 13 t/m 24	Ja	30%
Maand 13 t/m 24	Nee	10%

Een en ander mits de medewerker handelt in overeenstemming met de voorschriften van de werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol, bijlage III.

Deze doorbetaling van het maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken.

Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft hij geen aanspraak op de hiervoor genoemde aanvullingen.

4.2 *Re-integratie in oorspronkelijke functie*

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling zoals genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

4.3 *Re-integratie in een andere of aangepaste functie bij RBT*

Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen 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.

4.4 *Externe re-integratie (buiten RBT)*

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.



4.5 *Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA*

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 maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot het oorspronkelijke inkomen.

4.6 *Stopzetten betaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie*

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 de betreffende medewerker horen. Argumenten van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

4.7 *WIA/WGA-hiaat verzekering*

Werkgever biedt aan alle medewerkers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie is voor rekening van de medewerker en wordt via de salarisafrekening betaald.

Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie betalen voor de werknemers.

4.8 *Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en medewerker*

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 verdiencapaciteit kan blijven benutten binnen of buiten RBT. 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 re-integratiebedrijf.

4.9 *Geneeskundig onderzoek*

De werkgever biedt werknemer de mogelijkheid om eenmaal per twee jaar op basis van vrijwilligheid een geneeskundig onderzoek te ondergaan bij een hiertoe gespecialiseerde instelling. Dit ter controle van de gezondheid en het doen van eventuele aanbevelingen door de keuringsarts aan de werknemer ten aanzien van de (verbetering van de) gezondheid van de werknemer.

4.10 *Formeel ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid*

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid vervalt in principe de wettelijke ontslagbescherming. Voor die datum zal er conform het ziekteverzuimbeleid ontslag voor de betreffende medewerker worden aangevraagd.

4.11 Zwangerschap en bevalling

Zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling kunnen de werkzaamheden worden gestaakt, de medewerkster moet echter minimaal vier weken voor de bevalling stoppen met werken. Na de bevalling worden de voor de bevalling genoten weken zwangerschapsverlof aangevuld tot in totaal 16 weken. Indien het kind later wordt geboren dan de vermoedelijke bevallingsdatum, dan ontvangt de medewerkster ook over deze zogenaamde 'over tijd' dagen de uitkering. Het kantoor dient vooraf ingelicht te zijn over de vermoedelijke datum van de bevalling.

De doorbetaling wordt berekend naar het laatste genoten bruto maandsalaris.

Is men na zestien weken zwangerschapsverlof nog niet arbeidsgeschikt, dan zijn de normale bij RBT geldende regelingen in geval van arbeidsongeschiktheid van toepassing.

Indien de medewerkster eerder als bovengenoemd de werkzaamheden wenst te beëindigen, dient zij contact op te nemen met de bedrijfsleiding.

4.12 Ongevallenverzekering.

Voor alle medewerkers is een ongevallenverzekering afgesloten, waarvan 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 (welke direct aan medewerker zullen worden doorgestuurd), onverminderd van toepassing. Zie bijlage IV.

Middels deze verzekering en de eventueel daaruit voortvloeiende uitkering is tevens aan de wettelijke verplichtingen voldaan.

4.12.1 Uitkering bij overlijden.

In geval van overlijden van de medewerker als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval zal eenmaal het bruto jaarsalaris aan de hieronder genoemde nabestaanden worden uitgekeerd, waarbij de onderstaande volgorde zal worden aangehouden. Indien er geen nabestaanden zijn, dan zal uitkering niet plaatsvinden. Voor echtgenoot/echtgenote kan ook geregistreerd partner gelezen worden, mits men niet duurzaam gescheiden leeft.

- de echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- de wettige of natuurlijke kinderen;
- degene(n) waarin de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

In het geval dat medewerker door een bedrijfsongeval mocht komen te overlijden wordt de verzekerde uitkering met 50% verhoogd.

De polisvoorwaarden van Aegon inzake de ongevallenverzekering zijn hier onverkort van toepassing.

4.12.2 Uitkering bij blijvende invaliditeit.

In geval van blijvende gehele invaliditeit van de medewerker als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval zal tweemaal het bruto jaarsalaris worden uitgekeerd. Bij gedeeltelijke invaliditeit zal een deel daarvan uitgekeerd worden overeenkomstig de in de bovengenoemde voorwaarden genoemde percentages.

De polisvoorwaarden van Aegon inzake de ongevallenverzekering zijn hier onverkort van toepassing.



5. SALARIS en VERGOEDINGEN

5.1 *Uitbetaling salaris*

De uitbetaling van het salaris vindt rond de 15^e van de maand plaats.

Salarisopbouw operationele en technische medewerkers conform bijlage I.

Functies operationele en technische medewerkers conform bijlage II.

5.2 *Winstuitkering.*

- 2015:
Medewerkers ontvangen bij de loonbetaling van april 2016 een eenmalige bruto uitkering conform navolgende systematiek:
 - Bij een nettowinst van € 100.000,-- tot € 300.000,-- over 2015 wordt 2% hiervan ter beschikking gesteld.
 - Bij een nettowinst van € 300.000,-- tot € 450.000,-- over 2015 wordt 3% hiervan ter beschikking gesteld.
 - Bij een nettowinst \geq € 450.000,-- over 2015 wordt 4% hiervan ter beschikking gesteld.Verdeling op basis van gewerkte uren. (Vrije dagen en op therapiebasis gewerkte uren worden gezien als gewerkte uren.)
- 2016 tot en met 2019:
Systematiek conform 2015.

De winstuitkering wordt gemaximeerd op € 2.000,-- bruto per jaar per medewerker.

Bij de afgesproken herbeoordeling van de maximale APC en initieel van 0% is ook de winstuitkering onderdeel van deze herbeoordeling.

5.3 *Vergoedingen woon/werk verkeer.*

RBT kent de volgende regelingen ten aanzien van woon/werk verkeer. Voor alle regelingen geldt dat deze binnen de fiscale regelgeving als kostenvergoeding geaccepteerd moeten zijn. Indien wijzigingen in de fiscale regelgeving optreden, zal dit onvermijdelijk gevolgen hebben voor de regeling. De regelgeving zal dan om binnen de fiscale regelgeving te passen, door de directie herzien worden.

De volgende regelingen zijn op dit moment van kracht:

- Kostenvergoeding op basis van openbaar vervoer
- Carpoolregeling
- Eigen Vervoer Regeling

5.3.1 *Kostenvergoeding Openbaar Vervoer*

De medewerker die met het openbaar vervoer reist, krijgt alle gemaakte kosten vergoed op vertoon en inlevering van de plaatsbewijzen, onder voorbehoud dat:

- het openbaar vervoer middel voldoet aan de eisen van de belastingdienst;
- de afstand enkele reis woon-werk verkeer zoals berekend met behulp van de ANWB routeplanner (zie Eigen Vervoer Regeling) met invoering van de postcodes van het woonadres van de medewerker en de werkgever maximaal 30 kilometer is. Indien de afstand meer is dan 30 kilometer zal het percentage overschrijdende kilometers van het bedrag afgetrokken worden.

Bij gebruik van een ov-chipkaart dient de medewerker te zorgen voor een overzicht van de reizen die op de ov-chipkaart staan. (Dit is te verkrijgen bij o.a. de ov-chipautomaat.)

De uitbetaling van de vergoeding zal een maand na de gemaakte kosten plaatsvinden.

5.3.2 Carpoolregeling.

Als de chauffeur en de meerrijder(s) onderling, dus zonder mee-rijregeling van RBT, hebben besloten om te gaan carpoolen, mag RBT aan de chauffeur maar ook aan de meerrijder(s) de maximale vrije vergoeding betalen die € 0,19 per kilometer bedraagt. De om-rijkilometers worden niet vergoed. Wanneer de meerrijders op grond van de onderlinge afspraak (een deel van) hun vergoeding aan de chauffeur geven heeft dat geen fiscale gevolgen voor zowel de chauffeur als de meerrijders. Een en ander conform de geldende fiscale regelgeving. De kilometervergoeding zal nooit meer bedragen dan de maximaal wettelijk fiscaal vrijgestelde vergoeding.

5.3.3 Eigen Vervoer Regeling.

Medewerkers die met eigen vervoer reizen, ontvangen een vergoeding van € 0,19 per kilometer conform de geldende fiscale regelgeving. De kilometervergoeding zal nooit meer bedragen dan de maximaal wettelijk fiscaal vrijgestelde vergoeding.

De vergoeding is gebaseerd op de afstand voor woon-werk verkeer zoals berekend met behulp van ANWB routeplanner (www.anwb.nl/verkeer/routeplanner) met invoering van de postcodes van het woonadres van de medewerker en de werkgever. De afstand enkele reis is begrensd tot maximaal 30 kilometer.

De vergoeding wordt verstrekt voor iedere gewerkte dag. Wanneer werknemer op verzoek van RBT extra woon-werk verkeer reizen dient te maken dan worden deze eveneens vergoed op basis van genoemde kilometervergoeding.

5.4 Vergoedingen studiekosten

5.4.1 Vergoeding

De medewerker die op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever een opleiding of cursus gaat volgen, kan in overleg met de werkgever in aanmerking komen voor een studiekostenvergoeding, mits:

De studie binnen het gebied ligt waarop de betrokkene in de huidige functie werkzaam is.

- De studie in eigen tijd gevolgd wordt, tenzij de werkgever of artikel 5.3.3 anders bepaalt.
- De studie weliswaar geen direct verband houdt met de huidige functie van de medewerker, maar waarde heeft voor een functie waarvoor hij in de toekomst redelijkerwijs in aanmerking kan komen. Voor de functie moet dan wel binnen een zekere termijn een vacature in het bedrijf ontstaan.

De tegemoetkoming bedraagt:

- 100 % van de school- en cursusgelden;
- 100 % van de examen en tentamenkosten;
- 100 % van de voor de studie noodzakelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer 2^e klasse of kilometer vergoeding van en naar de cursusinstantie waarbij de hoogte van de vergoeding – zo lang fiscaal toelaatbaar – gelijk is aan de vergoeding per kilometer bij woon-werk verkeer met eigen vervoer (€ 0,19 per kilometer)



5.4.2 Hoogte vergoeding

De gemaakte kosten dienen in overeenstemming te zijn met hetgeen algemeen aanvaardbaar is voor de betreffende studie en dienen gespecificeerd overlegd te worden

5.4.3 Studietijd

Indien de medewerker een cursus of opleiding volgt op eigen verzoek en met toestemming van de werkgever wordt de studie in eigen tijd gevolgd. Indien de medewerker een cursus of opleiding volgt in opdracht van de werkgever, wordt de studietijd gelijk gesteld met werktijd. In dat geval ontvangt de medewerker als compensatie voor zijn studietijd roostervrije dagen. Afwijkende afspraken kunnen tussen werkgever en medewerker worden overeengekomen.

5.4.4 Voortgang

Per kwartaal zullen werkgever en medewerker overleg plegen over de voortgang en stand van zaken wat betreft de studie. Op basis van de voortgang kan hierbij tevens aan de orde komen c.q. kan worden besloten of de studie al dan niet moet worden gecontinueerd.

5.4.5 Beëindiging dienstverband

Wanneer het dienstverband door de medewerker wordt beëindigd – anders dan door pensionering – tijdens of na een studie, dient 100% of een deel van de studiekosten te worden terugbetaald.

De volgende staffel is hierbij van toepassing:

- beëindiging tijdens studie: 100% terugbetaling van de studiekosten;
- beëindiging binnen 1 jaar na einde studie: 100% terugbetaling van de studiekosten;
- beëindiging binnen 2 jaar na einde studie: 65% terugbetaling van de studiekosten;
- beëindiging binnen 3 jaar na einde studie: 30% terugbetaling van de studiekosten;
- bij beëindiging na 3 jaar na einde studie zijn geen kosten meer verschuldigd.

Terugbetaling is niet van toepassing bij de navolgende cursussen/opleidingen:

- BHV
- EHBO
- VCH.

5.4.6 Resultaten

Indien de resultaten van de gevolgde studie binnen de daarvoor geldende termijn niet naar tevredenheid kunnen worden afgesloten, dan zullen de kosten welke verbonden zijn aan de langere looptijd van het te behalen eindresultaat (diploma) voor rekening komen van de medewerker.

5.5 Vergoeding telefoonkosten.

RBT heeft een belaste telefoonkosten vergoeding voor de operationele medewerkers, om telefoonkosten die gemaakt worden naar kantoor voor het afstemmen van de begintijd te vergoeden. Voor tegemoetkoming in deze telefoonkosten zal er maandelijks met de salarisafrekening € 13,62 bruto worden uitbetaald. De shift coördinatoren, de senior operationeel coördinator en de technische medewerkers hebben geen recht op deze vergoeding.

5.6 Vergoeding maaltijden

Indien naar verwachting van de werkgever langer dan 2 uur overwerk verricht zal gaan worden, heeft de medewerker recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00 mits de maaltijd door de medewerker verzorgd en betaald wordt.

5.7 Kleding

De werkgever stelt de medewerker afhankelijk van de functie het volgende basispakket werkkleding gratis ter beschikking. Indien de medewerker meer nodig heeft zal in overleg met de werkgever aanvullende kleding worden besteld.

<u>Periode</u>	<u>Artikel</u>
1 maal per jaar	overalls – aantal in overleg en naar behoefte
2 maal per jaar	1 paar veiligheidsschoenen
1 maal per jaar	1 helm (directe vervanging wanneer helm fikse stoot heeft opgevangen)
1 maal per twee jaar	1 jas (2 jassen bij aanvang)
1 maal per drie jaar	2 sets thermo onderkleding

Ten behoeve van het werk bij de lichterbelader bij zeer koud weer, zal RBT zorgen dat een aantal doorwerkpakken in verschillende maten beschikbaar is.



6. VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT VEILIGHEID, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN HET MILIEU

De veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers is van groot belang voor RBT en haar medewerkers. Daarnaast schrijft ook de arbo- en milieuwetgeving voor dat een bedrijf constant dient te werken aan haar veiligheid, arbeidsomstandigheden en milieu. Het beleid van RBT is dan ook gericht op verbetering en optimalisatie in haar wijze van werken.

De medewerker verplicht zich om mee te werken aan verbetering van de veiligheid en arbeidsomstandigheden en aan milieuwetgeving. De medewerker verplicht zich tevens om opleidingen, cursussen, toolboxes, etc. die de veiligheid en arbeidsomstandigheden van het bedrijf bevorderen, te volgen en zich ten volle in te zetten voor het goed opnemen en navolgen van de informatie en voor het behalen van een eventueel diploma of certificaat.

Tevens is de medewerker gehouden voor zijn functie van belang zijnde kennis en kunde op peil te houden en zo nodig opleidingen en (herhalings)cursussen te volgen.

Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de medewerker de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven en de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken.

Stichting Veilige Haven

RBT zal elk jaar € 50,00 per onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerker beschikbaar stellen aan SVH voor onder andere de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH) en haar andere doelstellingen.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters.

7. PRIJSINDEXERING

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen – indien van toepassing – per 1 januari (peildatum 31 oktober voorafgaand) en per 1 juli (peildatum 30 april voorafgaand) aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, reeks 2006).

Bij toekomstige overgangen naar een nieuwe reeks zal deze steeds per 1 juli van kracht worden.

De prijsindexeringsregeling gaat uit van de CBS consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid.

Wanneer het prijsindexcijfer negatief is, wordt dit bevroren en zal bij de eerstvolgende toekomstige stijging worden verrekend.

In verband met de financiële situatie bij RBT wordt de indexering gedurende de looptijd van deze CAO RBT gemaximeerd tot 2% per jaar.

Naast de APC worden de lonen jaarlijks met 1% verhoogd met uitzondering van 2015 waar deze – in verband met de financiële situatie bij RBT – op 0% wordt gesteld.

Per december van ieder jaar zal een herbeoordeling van de maximering van de indexering en voor 2015 van de 0-stelling van de initiële verhoging plaatsvinden. Hierbij zal ook de winstuitkering onderdeel van de herbeoordeling zijn.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a vertical line and a loop.

8. PENSIOENEN

RBT zal indien een medewerker bij de werkgever in vaste dienst komt of als deze langer dan een jaar een tijdelijk dienstverband heeft een pensioenregeling afsluiten. Deze zal afgesloten worden conform het lopende collectieve pensioencontract bij OPTAS Pensioenen NV/AEGON, genaamd Pensioenreglement van OPTAS Pensioenen N.V.

Alle in aanmerking komende deelnemers ontvangen een pensioenreglement waarin de volledige pensioenregeling is omschreven. Bijlage V.

De belangrijkste kenmerken van deze regeling zijn:

- beschikbaar premiestelsel;
- toetredingsleeftijd 20 jaar;
- pensioengrondslag: 12x het vaste bruto basismaandsalaris plus eventuele bruto schematoeslag plus eventuele storingsdiensttoeslag plus bruto vakantietoeslag minus franchise;
- 50% van de premie komt voor rekening van de werknemer en 50% komt voor rekening van werkgever;
- werkgever draagt de premie maandelijks af waarbij de extra kosten voor deze maandelijke betaling voor rekening van werkgever zijn;

- beschikbare premie is gebaseerd op navolgende staffels.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Netto Staffel A = datgene wat in de pensioenpot gaat.
- Bruto Staffel A – 1. = de netto staffel + risicopremie voor premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid + administratiekosten
- Bruto Staffel – 2. = netto staffel + risicopremie voor premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid + administratiekosten + 1% risicopremie partner- en wezenpensioen.

De risicopremie partner- en wezenpensioen is door Optas/Aegon niet meer opgenomen in de premiestaffel. Hiervoor wordt een aparte nota verzonden aan RBT. Om tot een correcte doorbelasting te komen, heeft RBT dit bedrag terug laten rekenen naar een percentage. Deze berekening komt uit op 1%. Deze 1% is verwerkt in de Bruto Staffel A – 2 en is dan ook de staffel die wordt gehanteerd voor de 50% doorbelasting van de premie aan de RBT-medewerkers.



Netto Staffel A	
Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	5,78%
van 25 tot 30 jaar	6,74%
van 30 tot 35 jaar	7,83%
van 35 tot 40 jaar	9,12%
van 40 tot 45 jaar	10,59%
van 45 tot 50 jaar	12,33%
van 50 tot 55 jaar	14,38%
van 55 tot 60 jaar	16,95%
van 60 tot 65 jaar	20,16%
van 65 tot 67 jaar	22,92%

Bruto Staffel A – 1	
+ risicopremie premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	
+ administratiekosten	
Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	6,39%
van 25 tot 30 jaar	7,45%
van 30 tot 35 jaar	8,65%
van 35 tot 40 jaar	10,08%
van 40 tot 45 jaar	11,70%
van 45 tot 50 jaar	13,62%
van 50 tot 55 jaar	15,89%
van 55 tot 60 jaar	18,73%
van 60 tot 65 jaar	22,27%
van 65 tot 67 jaar	25,32%

Bruto Staffel A - 2	
+ risicopremie premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	
+ administratiekosten	
+ 1% risicopremie partner- en wezenpensioen	
Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	7,39%
van 25 tot 30 jaar	8,45%
van 30 tot 35 jaar	9,65%
van 35 tot 40 jaar	11,08%
van 40 tot 45 jaar	12,70%
van 45 tot 50 jaar	14,62%
van 50 tot 55 jaar	16,89%
van 55 tot 60 jaar	19,73%
van 60 tot 65 jaar	23,27%
van 65 tot 67 jaar	26,32%



Voor een gesloten groep medewerkers (voorwaarden geformuleerd door SVBPVH) is onderstaande B-staffel van toepassing. Medewerkers betalen premie conform de Bruto Staffel A – 2. Het verschil tussen de lagere A-staffel en de hogere B-staffel wordt door RBT betaald uit de bijdrage uit Stap 3 van de SVBPVH.

Netto Staffel B (inclusief Stap 3)	
Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	7,28%
van 25 tot 30 jaar	8,49%
van 30 tot 35 jaar	9,86%
van 35 tot 40 jaar	11,48%
van 40 tot 45 jaar	13,34%
van 45 tot 50 jaar	15,52%
van 50 tot 55 jaar	18,11%
van 55 tot 60 jaar	21,34%
van 60 tot 65 jaar	25,39%
van 65 tot 67 jaar	28,86%

9. VRIJE DAGEN / VAKANTIE / SNIPPERDAGEN

9.1 Zon- en feestdagen

Onder feestdagen wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag (5 mei, 1x per 5 jaar, ingaande 2015)

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, arbeid geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

Zondagen worden geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur. De benoemde feestdagen worden geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaand aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgend op de feestdag.

In principe is de operationele medewerker, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaand aan de hiervoor genoemde feestdagen, niet verplicht op te komen. Daarentegen worden de operationele medewerkers in de dagdienst geacht het lopende werk af te maken en het materieel op te ruimen tot 18.00 uur. Deze verplichting geldt niet voor operationele medewerkers die vast zijn ingedeeld in de dagdienst.

Bij medewerkers die werkzaam zijn in de avonddienst en die snipperen c.q., vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan genoemde feestdagen.

9.2 Vakantie

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. De vakantierechten worden opgebouwd van 1 januari tot en met 31 december.

9.2.1 Opbouw vakantierechten

- Operationele/technische medewerkers.


De operationele/technische medewerker verwerft per vakantiejaar, naar rato van de duur van het dienstverband, het recht op een vakantie met behoud van salaris met een maximum van 27,5 vakantiedagen.

Teneinde ziekteverzuim als gevolg van afnemende belastbaarheid van de oudere werknemer te voorkomen, heeft RBT het maximum aantal vakantiedagen voor deze groep verhoogd, t.w.

50-54 jaar	: 29,5 vakantiedagen
55-59 jaar	: 30,5 vakantiedagen
60+ jaar	: 31,5 vakantiedagen

- Kantoormedewerkers.

De kantoormedewerker verwerft per vakantiejaar, naar rato van de duur van het dienstverband, het recht op een vakantie met behoud van salaris met een maximum van 25,0 vakantiedagen.



Teneinde ziekteverzuim als gevolg van afnemende belastbaarheid van de oudere werknemer te voorkomen, heeft RBT het maximum aantal vakantiedagen voor deze groep verhoogd, t.w.

50-54 jaar : 26,0 vakantiedagen

55-59 jaar : 27,0 vakantiedagen

60+ jaar : 28,0 vakantiedagen

9.2.2 Pro rata opbouw

De medewerker die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft het recht op een evenredig deel van de onder 10.2.1 genoemde vakantierechten. Een medewerker met een dienstverband van minder dan 100%, bouwt vakantierechten op pro rata van het percentage dienstverband.

9.2.3 Opname vakantiedagen

- Van de in lid 10.2.1 genoemde vakantierechten zullen minimaal 10 dagen aaneengesloten opgenomen worden.
- De aaneengesloten vakantie dient te worden vastgesteld in overleg met de werkgever.
- In principe heeft de medewerker het recht een aaneengesloten vakantie van maximaal 15 werkdagen op te nemen, mits de bezetting dit toelaat.
- Indien de bezetting niet toelaat een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen op te nemen, heeft de werkgever het recht deze vakantieperiode te maximeren tot het minimum van 10 dagen.
- Uitgangspunt bij toezegging van opname van 15 werkdagen aaneengesloten tijdens de zomervakantieperiode is dat dit of de eerste 3 weken of de tweede 3 weken betreft. Uitzonderingen zijn daarbij niet uitgesloten.

9.4. Meenemen naar volgend jaar

Conform nieuwe wetgeving geldt voor alle wettelijke vakantiedagen (voor een fulltimer 20 dagen per jaar) die vanaf 1 januari 2012 worden opgebouwd, dat deze binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd, moeten worden opgenomen. Let op: wetgeving schrijft voor dat de betreffende vakantiedagen hierna komen te vervallen, behalve wanneer de medewerker de dagen door bijzondere omstandigheden niet kon opnemen. Voor de wettelijke vakantiedagen die vóór 1 januari 2012 zijn opgebouwd, blijft de vervalttermijn van vijf jaar gelden.

Partijen zijn met elkaar overeengekomen, dat voor niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen de vervalttermijn van 5 jaar van toepassing blijft. Voor deze bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat men in principe maximaal 5 vakantiedagen naar een volgend kalenderjaar mag meenemen.

9.5 Vakantiegeld

Het vakantiegeld bedraagt 8% van het schemamaandsalaris en wordt opgebouwd in de periode 1 juni tot en met 31 mei. Het opgebouwde vakantiegeld wordt in de maand mei tegelijkertijd met de salarisbetaling uitbetaald. Op een schriftelijk verzoek van de medewerker tot eerdere uitkering van het vakantiegeld zal de werkgever binnen 14 dagen een beslissing nemen.

Indien het dienstverband beëindigd wordt zal het gereserveerde vakantiegeld uitbetaald worden.

9.6 Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

De medewerker die langer dan 12 maanden niet kan werken wegens arbeidsongeschiktheid, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op vakantierechten over een tijdvak van ten hoogste één jaar. Bedoelde vakantierechten worden opgebouwd over het laatste jaar van zijn arbeidsongeschiktheid.

9.7 Buitengewoon verlof.

In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris, en de zaterdagvrijstelling van tewerkstelling met behoud van salaris verleend:

- bevalling van de echtgenote, de dag van de bevalling : 1 dag
- bevalling van de echtgenote, direct aansluitend aan dag van de bevalling : 1 dag
- de dag van ondertrouw van medewerker : 1 dag
- de dag van huwelijk van ouder, broer/zuster, kind : 1 dag
- de dag van 25- en 40-jarig huwelijk van medewerker : 1 dag
- de dag van 15-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van medewerker : 1 dag
- bij uitvaart grootouder, broers/zuster, kleinkind : 1 dag
- voor het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma indien dit in het belang van het bedrijf is : 1 dag
- bij huwelijk van de medewerker : 2 dagen
- bij overlijden en uitvaart van echtgeno(o)t(e), ouder, kind : de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
- voor een bezoek aan dokter en tandarts voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan plaatsvinden (* niet van toepassing voor medewerkers die vast in de dagdienst zijn ingedeeld) : 1^e 2 maal onder aftrek van vrije uren* daarna maximaal 2,5 uur per bezoek
- voor een bezoek aan de specialist : naar billijkheid en behoefte in overleg met de planning
- wanneer medewerker ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de Wet persoonlijke opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden had kunnen vorderen. Deze bepaling is dus niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de medewerker of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen. : naar billijkheid met met een maximum van 2 dagen

Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:

- “ouder” : wordt tevens verstaan “schoon- , pleeg- en stiefouder”;
- “grootouder”- : wordt tevens verstaan “grootouder van de echtgeno(o)t(e)”;
- “kind” : wordt tevens verstaan “pleeg-, stief- en aangehuwd (of door samenwoning) kind”;
- “broer of zuster” : wordt tevens verstaan “zwager en schoonzuster”

Bovengenoemde rechten zullen eveneens worden toegekend aan medewerkers die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.



Zodra bekend is, dat buitengewoon verlof nodig is, dient werkgever van de betreffende datum/data op de hoogte te worden gesteld met overlegging van bewijsstukken. In geval van planning van een eigen huwelijk of ondertrouw binnen een periode korter dan 3 weken of in de zomervakantieperiode dient vooraf overleg met werkgever plaats te vinden.

9.8 Onbetaald verlof

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

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

Over de periode van onbetaald verlof worden geen vakantierechten opgebouwd.

Het hierboven bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval, voor zover over deze dagen doorbetaling van salaris plaatsvindt;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.
- het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige medewerkers krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

9.9 90%-dagen

Teneinde ziekteverzuim als gevolg van afnemende belastbaarheid van de oudere werknemer te voorkomen, kunnen medewerkers van 60 jaar en ouder op hun verzoek in aanmerking komen voor maximaal 11 dagen vrijaf.

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Bij aaneengesloten arbeidsongeschiktheid van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf kan worden genomen, worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. In principe dienen de dagen te worden opgenomen buiten de vaste vakantieperiodes en feestdagen om en dient rekening te worden gehouden met bedrijfsomstandigheden.

Van de 90%-dagen kan alleen gebruik worden gemaakt, wanneer het saldo vakantiedagen van de desbetreffende medewerker niet meer bedraagt dan het saldo van het betreffende jaar en de van toepassing zijnde wettelijke dagen (bij een fulltime dienstverband 20) zijn ingepland.

Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basissalaris respectievelijk schematoeslag vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend.

Over dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd.



10. DIVERSEN

10.1 *Minnelijke oplossing van geschillen*

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiend uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door een of meer medewerkers, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens meerderen, die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij tegen wie de klacht gericht is.

Partijen (PVT en werkgever) zullen de klacht bespreken, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te komen, die – indien deze bereikt wordt – bindend zal zijn.

Een geschil moet binnen een maand na melding tussen partijen besproken worden. Binnen twee weken na dit eerste mondelinge overleg dient een schriftelijke conclusie aan de klagende partij te worden overhandigd.

Wanneer het overleg tussen PVT en werkgever niet tot een minnelijke oplossing leidt, kunnen partijen besluiten tot een juridische toets. Op basis van de toets kan de klagende partij besluiten al dan niet een juridisch traject op te starten.

10.2 *Inhuur derden*

Bij inhuur van personeel voor RBT heeft het management van RBT de inspanningsverplichting om in eerste instantie zo mogelijk medewerkers in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen.

Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers beschikbaar heeft, zal RBT inhuren bij derden, waarbij ingehuurd personeel dient te voldoen aan de functie-eisen voor de betreffende werkzaamheden.

10.2 *Looptijd CAO*

De overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019.

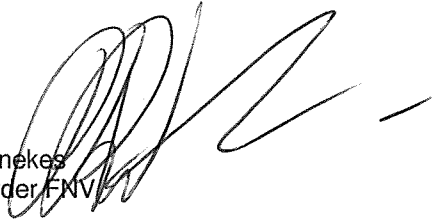
De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RBT' or similar, located in the bottom right corner of the page.

Aldus overeengekomen en getekend te Vlaardingen, 11 maart 2015

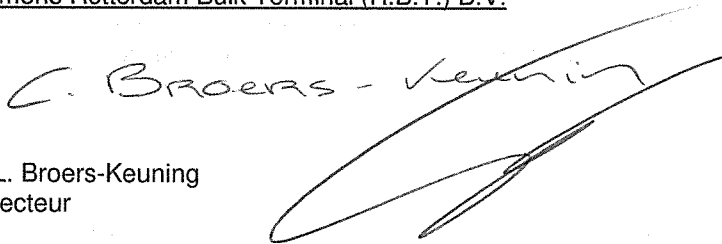
Namens FNV

R. Wennekes
Bestuurder FNV

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Wennekes', written over a horizontal line.

Namens Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V.

C.L. Broers-Keuning
Directeur

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Broers-Keuning', written over a horizontal line.

BIJLAGE I

Salarisschalen



Salarisschalen overzicht per 01-06-2011

(+2%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	Technisch Specialist
1	1178	1964	2243	2503	2763	2799	2939	3177	2758	2868
2	1345	2002	2272	2531	2799	2929	3062	3226	2924	3033
3	1517	2054	2310	2566	2836	3074	3191	3308	3178	3289
4	1709	2138	2395	2650	2935	3113	3233	3472	3207	3317
5	1863	2212	2450	2736	3034	3152	3306	3634	3253	3364

Salarisschalen overzicht per 01-07-2012

(+1% operators)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	Technisch Specialist
1	1190	1984	2266	2528	2791	2827				
2	1359	2022	2295	2557	2827	2958				
3	1532	2074	2333	2591	2864	3105				
4	1726	2159	2419	2676	2964	3144				
5	1882	2234	2475	2764	3064	3184				

Salarisschalen overzicht per 01-07-2012

(+ € 50,- allround operators en nieuwe schalen shift coörd., hoofd coörd. en techn. functies)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Specialist
1	1190	1984	2266	2528	2791	2877	3139	3277	2200	2890
2	1359	2022	2295	2557	2827	3008	3262	3326	2323	3013
3	1532	2074	2333	2591	2864	3155	3391	3408	2430	3120
4	1726	2159	2419	2676	2964	3194	3433	3572	2553	3253
5	1882	2234	2475	2764	3064	3234	3506	3734	2660	3350
6									2783	3473

Salarisschalen overzicht per 01-07-2012

(+ 2,72%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1222	2038	2327	2597	2867	2955	3224	3366	2260	2969
2	1396	2077	2357	2626	2904	3090	3351	3416	2386	3095
3	1574	2131	2396	2662	2942	3241	3483	3501	2496	3205
4	1773	2218	2485	2749	3045	3281	3526	3669	2622	3341
5	1933	2295	2542	2839	3147	3322	3601	3836	2732	3441
6									2859	3567



Salarisschalen overzicht per 01-01-2013

(+ 0,43%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1227	2047	2337	2608	2879	2968	3238	3381	2270	2981
2	1402	2086	2368	2637	2916	3103	3365	3431	2396	3108
3	1581	2140	2407	2673	2955	3255	3498	3516	2507	3219
4	1781	2228	2495	2761	3058	3295	3542	3685	2634	3356
5	1941	2305	2553	2851	3161	3336	3617	3852	2744	3456
6									2871	3583

Salarisschalen overzicht per 01-07-2013

(+ 0,724%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1236	2061	2354	2627	2900	2989	3262	3405	2286	3003
2	1412	2101	2385	2657	2937	3126	3389	3456	2414	3131
3	1592	2155	2424	2693	2976	3278	3524	3541	2525	3242
4	1794	2244	2513	2781	3080	3319	3567	3712	2653	3380
5	1956	2321	2571	2872	3184	3360	3643	3880	2764	3481
6									2892	3609

Salarisschalen overzicht per 01-07-2013

(+ 1%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1249	2082	2378	2653	2929	3019	3294	3439	2309	3033
2	1426	2122	2409	2683	2967	3157	3423	3491	2438	3162
3	1608	2177	2448	2719	3006	3311	3559	3577	2550	3274
4	1812	2266	2539	2809	3111	3352	3603	3749	2679	3414
5	1975	2345	2597	2900	3216	3394	3679	3919	2792	3516
6									2921	3645

Salarisschalen overzicht per 01-01-2014

(+ 0,134%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1250	2085	2381	2657	2933	3023	3299	3444	2312	3037
2	1428	2125	2412	2687	2970	3161	3428	3495	2441	3166
3	1610	2180	2451	2723	3010	3316	3564	3581	2554	3279
4	1814	2269	2542	2813	3115	3357	3608	3754	2683	3419
5	1978	2348	2601	2904	3220	3398	3684	3924	2795	3520
6									2925	3650

**Salarisschalen overzicht per 01-07-2014**

(+ 0,714%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1259	2100	2398	2676	2954	3045	3322	3468	2328	3059
2	1430	2140	2429	2706	2992	3184	3452	3520	2459	3189
3	1612	2195	2469	2743	3032	3339	3589	3607	2572	3302
4	1817	2285	2560	2833	3137	3380	3633	3781	2702	3443
5	1980	2364	2619	2925	3243	3423	3711	3952	2815	3546
6									2945	3676

Salarisschalen overzicht per 01-01-2015

(+ 0,035%)

Schalen	Jongeren t/m 21jaar	Derde Operator	Tweede Operator	Eerste Operator	Operator Specialist	Allround Operator	Shift Coörd.	Hoofd Coörd.	Technisch Operator	All.techn. Operator
1	1260	2100	2399	2677	2955	3046	3323	3470	2329	3060
2	1430	2141	2430	2707	2993	3185	3454	3521	2459	3190
3	1613	2196	2470	2744	3033	3341	3590	3608	2573	3303
4	1817	2286	2561	2834	3138	3382	3635	3782	2703	3444
5	1981	2365	2620	2926	3244	3424	3712	3953	2816	3547
6									2947	3677

BIJLAGE II

Profielchetsen

- Operator
- Shift coördinator
- Technisch medewerker

FUNCTIENAAM

- 3^e operator
- 2^e operator
- 1^e operator
- Operator specialist
- All round operator

FUNCTIEDOEL

De operator rapporteert aan de shiftcoördinator en indien nodig aan de senior operationeel coördinator en werkt samen in vaste ploegen.

De operator is met zijn collega's verantwoordelijk voor het efficiënt, effectief en veilig uitvoeren van laad- en loswerkzaamheden. De operator werkt volgens de geldende veiligheid- en milieuvoorschriften.

De operator streeft ernaar om met collega's als een hecht en betrokken team te functioneren.

POSITIE IN DE ORGANISATIE

- De operators rapporteren aan de shiftcoördinator en/of de senior operationeel coördinator.
- De operators hebben binnen hun ploeg dagelijks afstemmingsoverleg met de shiftcoördinator.
- De operators hebben 1 x per halfjaar overleg binnen hun eigen operationele ploeg met de shiftcoördinator en de senior operationeel coördinator, waarbij desgewenst de operationeel manager aanwezig is.

RESULTAATGEBIEDEN / VERANTWOORDELIJKHEDEN	
RESULTAATGEBIEDEN	KERNACTIVITEITEN / TAKEN
<p>1. 3^e Operator (tremmer)</p> <p>Het correct en veilig uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen operationele werkzaamheden binnen een vaste laad- en losploeg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het correct uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen werkzaamheden op een pro-actieve en initiatiefrijke wijze (vooruit denken). • Het op juiste wijze plegen van onderhoud, schoonmaken en reparatie van laadschoppen en overig tremmateriaal. • Het op de hoogte zijn van de geldende veiligheidsvoorschriften en werk- en gebruiksinstructies. • Het zorgvuldig behandelen van de eigen persoonlijke beschermingsmiddelen. • Het doorgeven van klachten en, storingen aan de voorzieningen op de terminal, de machines en gereedschappen aan de shiftcoördinator. • Het melden van calamiteiten aan de operationeel manager, de shiftcoördinatoren of de coördinator technische dienst, al naar gelang de aard van de calamiteit. • Het voorkomen van contaminatie (vervuiling lading)

<p>2. 2^o Operator (klein materieel)</p> <p>Het correct en veilig uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen operationele werkzaamheden binnen een vaste laad- en losploeg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie hier bovenstaande taken + • Het op de juiste wijze bij rijden van de lading en het oplakken van de ruimten in het schip met behulp van klein materieel. • Het geven van aanwijzingen aan de kraanmachinist (bootsen). • Het verplaatsen van goederen op de wal en in de loodsen en silo's. • Het schoonmaken van leefruimten.
<p>3. 1^o Operator (groot materieel)</p> <p>Het correct en veilig uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen operationele werkzaamheden binnen een vaste laad- en losploeg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie hier bovenstaande taken + • Het op de juiste wijze bijrijden van de lading en het oplakken van de ruimten in het schip met behulp van groot materieel. • Het efficiënt, effectief en veilig laden en lossen van schepen met een juist gebruik van beschikbare hulpmiddelen en machines. • Zoveel mogelijk zelfstandig taken uitvoeren en indien nodig Bijsturen / instrueren van Operators 3 en 2.
<p>4. Operator Specialist</p> <p>Bedieningsman bandensystemen en lichterbelader</p> <p>Verantwoordelijk voor de veiligheid gedurende het verladingsproces met de bandensystemen en de lichterbelader.</p> <p>Efficiënt en schadevrij uitvoeren van de werkzaamheden met de bandensystemen en de lichterbelader.</p> <p>Onderhoud van de bandensystemen en lichterbelader.</p> <p>OF</p> <p>Kraanmachinist</p> <p>Verantwoordelijk voor de veiligheid gedurende het verladingsproces met de kraan.</p> <p>Efficiënt en schadevrij uitvoeren van de hijswerkzaamheden.</p> <p>Onderhoud van de kraan, grijpers en hijsmaterieel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie hier bovenstaande taken + • Het correct en volgens werkinstructies uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen specialistische werkzaamheden. • Het op juiste wijze bedienen van de bandensystemen en de lichterbelader. • Inhoudelijk begeleiden en opleiden medewerkers zodat zij zelfstandig werkzaamheden met de bandensystemen en de lichterbelader kunnen uitoefenen, in afstemming met shiftcoördinator en senior operationeel coördinator. • Controle en verzorgen van het dagelijkse onderhoud aan de bandensystemen en de lichterbelader (bijv. slijtage banden, oliepeil tandwielkasten bijhouden etc.). <ul style="list-style-type: none"> • Zie hier bovenstaande taken + • Het correct en volgens werkinstructies uitvoeren van de door de shiftcoördinator opgedragen specialistische werkzaamheden. • Het op de juiste wijze bedienen van de kraan. • Inhoudelijk begeleiden en opleiden medewerkers zodat zij zelfstandig kraanwerkzaamheden kunnen uitoefenen, in afstemming met shiftcoördinator en senior operationeel coördinator. • Het dagelijks controleren en onderhouden van kranen, grijpers en hijsmateriaal (denk aan: slijtage hijsdraden, smeerpunten, vetpoten vullen indien nodig, kraan schoon en in goede staat houden, smeerschema's invullen, etc.) • Het veilig en efficiënt uitvoeren van de hijswerkzaamheden. • Het assisteren van de technische dienst bij reparatiewerkzaamheden.

<p>5. Allround Operator</p> <p>Meewerkend voorman Salaristreden 1 t/m 3 Verantwoordelijk voor de voortgang/planning van het verladingsproces, scheepsverplaatsing, veiligheid aan boord en in het ruim/kademuur en verantwoordelijk voor de taakverdeling, bij het ontbreken van de shiftcoördinator.</p> <p>OF</p> <p>Kraanmachinist Salaristreden 4 en 5 Resultaatgebieden van bedieningsman bandensystemen en lichterbelader, kraanmachinist en meewerkend voorman.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie hier bovenstaande taken + • Het coördineren van de werkzaamheden tijdens het verladingproces bij afwezigheid van de shiftcoördinator inclusief aansturen ploeggenoten, de contacten met de scheepsleiding, surveyor, agent, etc. • Het invullen van de werktijden op de urenlijst bij het ontbreken van de shiftcoördinator. • Het informeren van de senior operationeel coördinator en/of operationeel manager over de voortgang en afwijkingen van de voortgang ten opzichte van de planning bij onbereikbaarheid van de shiftcoördinator. <ul style="list-style-type: none"> • Taken onder 1 tot en met 4 plus meewerkend voorman.
--	--

KENNIS, KUNDE EN GEDRAG

Opleiding:

3^e operator:

- Havenvakschool en relevante stage ervaring en / of operator droge bulk
- Na 1 tot 2 jaar ervaring in deze functie en een positieve beoordeling door de operationele leiding kan de 3^e operator doorgroeien naar 2^e operator

2^e operator:

- Zie hierboven.
- Aanvullende opleiding laadschop / bulldozer certificaat.
- Na 1 jaar ervaring in deze functie en een positieve beoordeling door de operationele leiding kan de 2^e operator doorgroeien naar 1^e operator mits genoemde werkzaamheden voldoende worden beheerst

1^e operator:

- Zie hierboven.
- Na ca. 2 jaar ervaring in deze functie en een positieve beoordeling door de operationele leiding kan de 1^e operator doorgroeien naar operator specialist mits genoemde werkzaamheden voldoende worden beheerst

Operator Specialist:

- Zie hierboven.
- Na ca. 2 jaar ervaring in deze functie en een positieve beoordeling door de operationele leiding kan de Operator Specialist doorgroeien naar Allround Operator mits genoemde werkzaamheden voldoende worden beheerst

Allround Operator / Kraanmachinist:

- Kennen: Hijsbewijs en/of en/of andere vergelijkbare opleiding
- Kunnen: Ervaring met kraanonderhoud

Kerncompetenties	Omschrijving
• Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op de behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid. Oplossingsgerichte dienstverlening aan klanten. Toegevoegde waarde leveren.
• Organisatiebetrokkenheid	Eigen gedrag in lijn brengen met de cultuur, behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.
• Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan kwaliteit van diensten en daarnaar handelen.
• Samenwerken	Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of een probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Funciecompetenties (niveau 1 t/m 5)	Omschrijving
• Organiseren van het eigen werk	Effectief het eigen werk organiseren door het formuleren van doelstellingen en het plannen van activiteiten; beschikbare tijd en energie richten op hoofdzaken en acute problemen.
• Mondelinge communicatie	Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken door middel van duidelijke taal, gebaren en non verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan anderen.
• Luisteren	Belangrijke informatie op kunnen pikken uit mondelinge mededelingen, doorvragen, ingaan op reacties.
• Aanpassingsvermogen	Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen.
• Inzet	Stellen van hoge eisen aan het werk en daarnaar handelen; laten zien niet tevreden te zijn met een gemiddelde prestatie.
• Discipline	Zich voegen naar het beleid en/of procedures van de organisatie; bij onduidelijkheden of veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit (feedback zoeken).
Funciecompetenties (specifiek voor niveau 3-5)	Omschrijving
• Oordeelsvorming	Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.
• Besluitvaardigheid	Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van actie of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.

FUNCTIENAAM

- Shiftcoördinator

FUNCTIEDOEL

De shiftcoördinator rapporteert aan de senior operationeel coördinator en geeft leiding aan de laad- en losploegen.

De shiftcoördinator is mede verantwoordelijk voor een efficiënte, effectieve en veilige uitvoering van het laad- en losproces. De shiftcoördinator coördineert de door de senior operationeel coördinator geplande werkzaamheden, heeft in het bijzonder aandacht voor de veiligheid van de werkzaamheden en ziet toe op naleving van de actueel geldende voorschriften.

De shiftcoördinator streeft ernaar om in samenwerking met de senior operationeel coördinator de operationeel medewerkers als een betrokken en hecht team te laten functioneren.

POSITIE IN DE ORGANISATIE

- De shiftcoördinator geeft leiding aan het operationeel personeel (eigen en ingehuurd) en rapporteert aan de senior operationeel coördinator.
- De shiftcoördinator heeft dagelijks/wekelijks afstemmingsoverleg met de senior operationeel coördinator.
- De shiftcoördinator heeft dagelijks afstemmingsoverleg met zijn operators.
- De shiftcoördinator heeft 1 x per 3 maanden operationeel overleg met de andere shiftcoördinator, de senior operationeel coördinator en de operationeel manager.
- De shiftcoördinator heeft 1x per halfjaar overleg met zijn eigen ploeg en de senior operationeel coördinator, waarbij desgewenst de operationeel manager aanwezig is.

RESULTAATGEBIEDEN / VERANTWOORDELIJKHEDEN	
RESULTAATGEBIEDEN	KERNACTIVITEITEN / TAKEN
1 Het naar eigen inzicht zorg dragen voor een juiste coördinatie van de werkzaamheden die door de senior operationeel coördinator zijn gepland	<ul style="list-style-type: none"> • Het bepalen van de inzet van mensen en middelen bij het op dat moment uit te voeren laad- en losproces en het doorspreken van de planning met de senior operationeel coördinator. • Het informeren van de senior operationeel coördinator en/of de operationeel manager over begin- en eindtijden van lichter, ruimen en partijen. • Het melden van afwezigheid of ziekte van medewerkers aan de senior operationeel coördinator en/of de operationeel manager. • Het rapporteren en vastleggen van meerwerk. • Het zo nodig opstarten van het karwei en het zo nodig meewerken met de laad- en losploegen. • Het communiceren met de scheepsleiding over het laad- en losproces aan boord. • Het zorg dragen voor een Time Sheet en een verklaring van een adequate lossing van het zeeschip. • Het overdragen van operationele informatie aan de collega shiftcoördinator in de volgende shift.

	<ul style="list-style-type: none"> • De operationeel manager en de senior operationeel coördinator melden over klachten, storingen, afwijkingen of schade aan de lading, machines, gereedschappen, kranen, installatie en opstallen. • Het assisteren van de technische dienst ten aanzien van storingen en onderhoud in afstemming met de senior operationeel coördinator en/of operationeel manager.
<p>2 Het aansturen van de laad- en losploegen</p> <p>Het aansturen van de laad en losploegen zodat zij hun werk optimaal kunnen uitvoeren waarbij ernaar gestreefd wordt om als een hecht team met elkaar samen te werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmatig overleggen en afstemmen met de senior operationeel coördinator en de operationeel manager over de dagelijkse gang van zaken. • Het aansturen van de laad- en losploegen. • Het toezien op het zorgvuldig en volgens de instructies werken met machines, daar waar noodzakelijk medewerkers hierop aanspreken / corrigeren. • Het toezien op het bewust werken met de ladingen en het werken volgens de instructies en de wensen van de opdrachtgever, daar waar noodzakelijk medewerkers hierop aanspreken / corrigeren. • Het doorspreken van de losplanning met de eigen ploeg. • Het evalueren en schriftelijk rapporteren van het uitgevoerde werk met de senior operationeel coördinator en de operationeel manager en aandragen van verbeterpunten. • Samen met de senior operationeel coördinator en de operationeel manager voorbereiden van de functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met het operationeel personeel (zodra hiervoor een systeem is uitgewerkt).
<p>3 Het toezien op de veiligheid en het werken binnen naleving van de voorschriften</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het instrueren van de laad- en losploegen onder andere met betrekking tot veilig werken en het toezien op het veilig en volgens de instructies en voorschriften werken. Daar waar noodzakelijk medewerkers hierop aanspreken en corrigeren. Dit geldt zowel voor de extern ingehuurd als de eigen RBT medewerkers. • Het toezien op een juist gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen en het werken hierin volgens de instructies. Daar waar noodzakelijk medewerkers hierop aanspreken / corrigeren. • Het toezien op schriftelijke rapportage door de medewerker van zijn veroorzaakte schade binnen 24 uur. • Het melden van ongevallen aan de operationeel manager en/of senior operationeel coördinator en zo nodig hulpdiensten (CIN procedure). • De shiftcoördinator ondersteunt en vervangt de operationeel manager als terminalvertegenwoordiger zoals bedoeld in de Wet Laden en lossen Zeeschepen, met de aldaar benoemde taken en verantwoordelijkheden.

KENNIS, KUNDE EN GEDRAG

- Scheepvaart en transport college of lager operationeel onderwijs en/of aanvullende opleiding tot kaderfunctionaris en/of opleiding/cursussen gericht op operationeel leidinggevende functies op middenkader niveau
- Ervaring in massagoed overslag
- Ervaring in specifieke machines voor massagoed overslag
- Leidinggevende capaciteiten
- Beheersing van Engelse taal (mondeling)

Kerncompetenties	Omschrijving
• Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op de behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid. Oplossingsgerichte dienstverlening aan klanten. Toegevoegde waarde leveren.
• Organisatiebetrokkenheid	Eigen gedrag in lijn brengen met de cultuur, behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.
• Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan kwaliteit van diensten en daarnaar handelen.
• Samenwerken	Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of een probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Funciecompetenties	Omschrijving
• Groepsgericht leidinggeven	Richting en sturing geven aan een groep medewerkers in het kader van hun taakvervulling. Samenwerkingsverband tot stand brengen en handhaven teneinde een gesteld doel te bereiken.
• (Plannen) Coördineren en organiseren	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.
• Mondelinge communicatie	Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken door middel van duidelijke taal, gebaren en non verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan anderen.
• Luisteren	Belangrijke informatie op kunnen pikken uit mondelinge mededelingen, doorvragen, ingaan op reacties.
• Sensitiviteit	Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en de behoeften van anderen.
• Stressbestendigheid	Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
• Resultaatgerichtheid	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid tonen om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

FUNCTIENAAM

- Technisch medewerker Elektrisch en/of Mechanisch

FUNCTIEDOEL

De technisch medewerker rapporteert aan de operationeel manager.

De technisch medewerkers zijn verantwoordelijk voor het in een goede staat houden van de installaties, machines en materieel op de terminal zodat veilig, efficiënt en effectief gewerkt kan worden.

POSITIE IN DE ORGANISATIE

- De technisch medewerker wordt aangestuurd door de operationeel manager en heeft dagelijks/wekelijks operationeel afstemming/planningsoverleg met de operationeel manager.
- De technisch medewerkers hebben 1x per 3 maanden technisch overleg met de operationeel manager.

RESULTAATGEBIEDEN / VERANTWOORDELIJKHEDEN	
RESULTAATGEBIEDEN	KERNACTIVITEITEN / TAKEN
<p>Technisch Operator</p> <p>Het in een goede staat houden van de installaties, machines en materieel op de terminal zodat veilig, efficiënt en effectief gewerkt kan worden.</p> <p>Iedere technisch medewerker wordt op basis van zijn opleiding, kennis en ervaring door de operationeel manager verantwoordelijk gemaakt voor deelgebieden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het uitvoeren van onderhoud aan de installaties, machines en materieel of aan delen hiervan. • Het verhelpen van storingen aan de installaties, machines en materieel of delen hiervan. • Het signaleren van technische problemen en deze melden bij de operationeel manager. • Het zorgvuldig behandelen van de eigen persoonlijke beschermingsmiddelen. • Eens per drie weken storingsdienst lopen.
<p>Allround Technisch Operator</p> <p>Het zelfstandig in een goede staat houden van de installaties, machines en materieel op de terminal zodat veilig, efficiënt en effectief gewerkt kan worden.</p> <p>Iedere technisch medewerker wordt op basis van zijn opleiding, kennis en ervaring door de operationeel manager verantwoordelijk gemaakt voor deelgebieden.</p> <p>Innovatieve bijdrage</p> <p>Correct en up-to-date voorraadbeheer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie bovenstaande taken + • Het bijhouden van de voorraad. Kleine bestellingen tijdig zelf plaatsen. Grote bestellingen tijdig doorgeven aan de operationeel manager. • Inhoudelijk begeleiden en opleiden medewerkers zodat zij zelfstandig technische werkzaamheden kunnen uitoefenen, in afstemming met de operationeel manager. • Installatie- en werkverantwoordelijke Hoogspanning. • Innovatie (uitwerken nieuwe concepten, etc.)

KENNIS, KUNDE EN GEDRAG

- VMBO KBL techniek (aanvulling MBI, monteur bedrijfsinstallaties) (aanvulling VEV 1^o monteur) of MBO elektro (een pre is vakbekwaam middenspanning 10 KV) of MBO voertuigtechniek met aanvullende opleidingen metaal.
- bij voorkeur 3 – 4 jaren relevante werkervaring opgedaan in industrie.

Kerncompetenties	Omschrijving
• Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op de behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid. Oplossingsgerichte dienstverlening aan klanten. Toegevoegde waarde leveren om storingen zo spoedig mogelijk op te lossen.
• Organisatiebetrokkenheid	Eigen gedrag in lijn brengen met de cultuur, behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.
• Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan kwaliteit van diensten en daarnaar handelen.
• Samenwerken	Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of een probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is. (Samenwerken met de operationele dienst is van belang.)

Functiecompetenties	Omschrijving
• Mondelinge communicatie	Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken door middel van duidelijke taal, gebaren en non verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan anderen.
• Luisteren	Belangrijke informatie op kunnen pikken uit mondelinge mededelingen, doorvragen, ingaan op reacties.
• Sensitiviteit	Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en de behoeften van anderen.
• Resultaatgerichtheid	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid tonen om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.
• Stressbestendigheid	Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

BIJLAGE III

Verzuimprotocol

Werkgever en medewerker zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. Ter ondersteuning in de verzuimbegeleiding heeft RBT een overeenkomst gesloten met de firma Aiguille en de heer K. de Boer. De heer De Boer is bedrijfsarts. Naast advies vervult Aiguille indien nodig de rol van verzuimcoördinator.

1. Verzuimprotocol / gedragsregels

a. Ziekmelding.

- Bij ziekte meldt de medewerker zich zo spoedig mogelijk, in ieder geval uiterlijk 2 uur voor aanvang werkzaamheden, ziek bij zijn/haar direct leidinggevende.
- Indien het verblijf- of verpleegadres tijdens de ziekte afwijkt van het woonadres, geeft de medewerker dit door aan de direct-leidinggevende.
- Tijdens dit telefonisch contact vindt direct het eerste verzuimgesprek plaats.
- De direct-leidinggevende of diens waarnemer geeft de ziekmelding en eventueel afwijkend verpleegadres zo spoedig mogelijk door aan kantoor. Hier informeert men indien nodig de verzuimcoördinator.

b. Verzuimgesprek.

Tijdens deze telefonische ziekmelding van de medewerker vindt het eerste verzuimgesprek plaats. De direct-leidinggevende vraagt naar:

- de reden van het verzuim,
- de verwachte ziekteduur,
- oorzaak in verband met verhaalschade,
- welke stappen de medewerker onderneemt om het herstel te bevorderen,
- wanneer hij/zij weer gaat werken,
- daarnaast moeten er altijd afspraken worden gemaakt over het vervolgcontact (dit dient binnen één week plaats te vinden, bij voorkeur na 2 of 3 dagen).

Wanneer hiertoe aanleiding is, probeert de direct-leidinggevende de werkgerelateerde oorzaken van de ziekmelding tijdens het telefoongesprek te achterhalen en (kort) te bespreken. Echter, de medewerker is juridisch gezien niet verplicht de medische oorzaak van de arbeidsongeschiktheid kenbaar te maken aan de werkgever. De medewerker is wel verplicht de medische oorzaken van het verzuim door te geven aan de bedrijfsarts.

c. Bereikbaarheid.

Tot het eerste contact na de ziekmelding met de werkgever, verzuimcoördinator of bedrijfsarts dient de medewerker op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn om controle mogelijk te maken. Uiteraard mag de arbeidsongeschikte medewerker zijn/haar ziekteadres wel verlaten om een bezoek te brengen aan de behandelend arts of therapeut.

Tijdens het eerste contact worden nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop contact zal worden gehouden.

Indien de medewerker gedurende langere tijd niet bereikbaar is, dient hij/zij dit met reden te melden aan kantoor. Op basis van deze melding, worden afspraken gemaakt met betrekking tot het in stand houden van de contacten.

d. Oproep van werkgever, verzuimcoördinator of bedrijfsarts.

De werkgever of verzuimcoördinator neemt in de eerste week telefonisch contact op met de zieke medewerker om te informeren naar diens situatie. In dit gesprek wordt ook besproken hoe vaak en op welke wijze werkgever en medewerker gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid contact zullen houden met elkaar.

De zieke medewerker dient aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij/zij tijdig en gemotiveerd laat weten, verhinderd te zijn. Indien de bedrijfsarts de zieke medewerker thuis of op het verpleegadres wenst te bezoeken, dient de medewerker de bedrijfsarts hiertoe in de gelegenheid te stellen.

e. Medisch onderzoek.

Tijdens het spreekuur of huisbezoek kan de bedrijfsarts aangeven de medewerker medisch te willen onderzoeken. De medewerker is verplicht hieraan medewerking te verlenen.

f. Beschikbaarheid voor begeleiding.

De zieke medewerker verleent medewerking aan begeleiding gericht op zijn/haar zo spoedig mogelijke hervatting. Tevens is de medewerker verplicht de aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

g. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie.

Indien de medewerker ziek wordt tijdens vakantie, gelden de regels zoals vermeld onder punt 4.1a. Wanneer de ziekmelding niet mogelijk is door verblijf in het buitenland en de medewerker wil een verzoek indienen om gederfde vakantiedagen terug te krijgen, dan dient een verklaring van een arts overlegd te worden waarin deze aangeeft wat de medewerker mankeerde, wanneer de ziekte is ontstaan en hoe lang deze heeft geduurd of waarschijnlijk nog zal duren. Deze verklaring dient dan aan werkgever te worden getoond.

h. Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid.

Als een zieke, arbeidsongeschikte medewerker op vakantie wil, is hiervoor toestemming van de werkgever nodig. De werkgever geeft pas toestemming nadat de bedrijfsarts heeft beoordeeld of de vakantie het herstel niet in de weg staat. De opgenomen vakantiedagen worden afgeboekt van het saldo vakantiedagen.

i. Spoedcontrole.

Spoedcontroles worden willekeurig uitgevoerd. Uitvoering geschiedt op verzoek van de werkgever. Een spoedcontrole kan worden uitgevoerd als er een gegronde reden bestaat te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de medewerker of op grond van het verzuimverleden van betrokkene.

De spoedcontrole wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts, een vervanger of de verzuimcoördinator. De reden van de spoedcontrole wordt door de leidinggevende aan de medewerker meegedeeld.

j. Aangepast werk.

De werkgever is verplicht om aangepast werk aan te bieden in het eigen bedrijf en – wanneer dat niet mogelijk is – buiten het eigen bedrijf. De medewerker is verplicht om dit aangepaste werk te accepteren. De bedrijfsarts adviseert daarbij met betrekking tot de mogelijkheden op grond van conditie en aandoening en de daarmee gepaard gaande beperkingen en vaardigheden van de medewerker.

k. Second opinion.

Indien tussen de medewerker en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is de betrokken medewerker gerechtigd om bij het UWV een second opinion aan te vragen.

De kosten hiervan komen in eerste instantie voor rekening van de medewerker. Wanneer de medewerker in het gelijk wordt gesteld komen de kosten voor rekening van werkgever.

Hangende de gerechtelijke uitspraak heeft de medewerker recht op doorbetaling van het loon. Indien de medewerker in het ongelijk wordt gesteld, wordt het loon over de dagen die hij had kunnen werken op de eerstvolgende loonbetaling ingehouden.

Een second opinion kan aangevraagd worden op basis van uitspraken door de bedrijfsarts met betrekking tot de volgende drie punten:

- arbeids(on-)geschiktheidverklaring,
- passende arbeid,
- re-integratie interventies.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheedoordeel van de bedrijfsarts dan is ook de werkgever gerechtigd bij het uitvoeringsorgaan UWV een second opinion aan te vragen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot tenminste de datum waarop het oordeel van de uitvoeringsinstelling aan de medewerker en werkgever wordt meegedeeld.

Het uitvoeringsorgaan moet een verzoek tot second opinion binnen een redelijke termijn uitvoeren (ca. 72 uur). Als de second opinion door het uitvoeringsorgaan UWV is afgewezen, wordt deze (voorlopig) niet ten uitvoer gelegd, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de kantonrechter.

l. Sancties

Indien de medewerker één van de in het verzuimbeleid omschreven gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever. Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

De medewerker die zonder geldige reden één van de gedragsregels overtreedt en/of zijn/haar herstel aantoonbaar belemmert, dit laatste ter beoordeling van de bedrijfsarts, kan door werkgever worden geconfronteerd met een sanctie. De werkgever is hierbij bevoegd tot:

- *bij de eerste overtreding:*
de medewerker schriftelijk te waarschuwen en – in geval van een vergeefs bezoek van de bedrijfsarts zonder geldige reden voor afwezigheid – de kosten van het bezoek aan de medewerker door te belasten.
- *bij de tweede overtreding:*
de medewerker schriftelijk te waarschuwen, het doorbelasten van eventuele kosten en het inhouden van een dagloon.

- *bij de derde overtreding:*
de medewerker schriftelijk te waarschuwen, het doorbelasten van eventuele kosten en het inhouden van twee daglonen of – afhankelijk van de aard van de betreffende overtreding, de aard van de voorgaande overtredingen en het tijdsbestek waarbinnen de overtredingen hebben plaatsgevonden – ontslag op staande voet.
- *bij de vierde overtreding:*
ontslag op staande voet.

Indien de medewerker in het kader van het zelfde ziektegeval meer dan 2 keer zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts of indien hij weigert mee te werken aan zijn herstel en/of de uitvoering van het re-integratieplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken, totdat de medewerker zich weer aan de regels houdt.

Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de medewerker. Deze krijgt tenminste 3 dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de medewerker of na het verstrijken van de termijn deelt de werkgever zijn besluit mee aan de medewerker.

2. Frequent verzuim en langdurig verzuim.

Frequent verzuim

Binnen RBT wordt onder frequent verzuim verstaan: het tweemaal arbeidsongeschikt melden van een medewerker in een periode van 6 maanden of het 4 keer of meer arbeidsongeschikt melden in een periode van 12 maanden. Indien een medewerker zich vaker dan tweemaal in een periode van 6 maanden of 4 maal in een periode van 12 maanden arbeidsongeschikt heeft gemeld, voert de operationeel manager of directeur (in geval van operationele en technische medewerkers) en de directeur (in geval van kantoormedewerkers) een “frequent verzuim gesprek” met de betrokken medewerker.

Langdurig verzuim.

Gedurende het gehele proces van arbeidsongeschiktheid, in het bijzonder bij langdurig verzuim (> 6 weken), is een frequent contact tussen de operationeel manager/directeur, de direct leidinggevende, collega's, de verzuimcoördinator (indien noodzakelijk), de bedrijfsarts en de arbeidsongeschikte medewerker belangrijk.

4/6 weken (probleemanalyse en re-integratieadvies)

De arbeidsongeschikte medewerker neemt wekelijks contact op met de operationeel manager/directeur. Wanneer de medewerker langer dan vier weken verzuimt, bezoekt de operationeel manager/directeur, de direct leidinggevende of een collega namens de leidinggevende de medewerker thuis of nodigt hem op het werk uit. De operationeel manager/directeur of direct leidinggevende kondigt dit bezoek altijd van tevoren aan en houdt rekening met de omstandigheden van de medewerker.

Om de medewerker betrokken te houden bij de organisatie nodigt de direct leidinggevende de medewerker uit voor het bijwonen van overleg of voor koffie drinken. Ook tracht de leidinggevende in samenspraak met de operationeel manager/directeur de werkzaamheden (tijdelijk) aan te passen zodat de werkzaamheden zijn afgestemd op de beperkingen van de arbeidsongeschikte medewerker en het werken op arbeidstherapeutische basis mogelijk wordt.

Met ingang van 1 april 2002 is een wetwijziging van kracht. In de Wet verbetering Poortwachter wordt aangegeven, dat er uiterlijk in de zesde week van het ziekteverzuim een start moet worden gemaakt met het opstellen van een re-integratiedossier. Operationeel manager/directeur en medewerker zijn beide verantwoordelijk voor de opbouw van het re-integratiedossier. Hierin staat het verloop van de ziekte en alle activiteiten die beiden hebben ondernomen om terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Onderdeel van dit re-integratiedossier is de probleemanalyse. Deze moet door de bedrijfsarts worden gemaakt wanneer de medewerker zes weken ziek is. Hierin staat wat de mogelijkheden en beperkingen zijn van de medewerker om het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten c.q. aangepast werk te verrichten, op de eigen afdeling en/of elders in de organisatie of extern.

Van 6 tot 8 weken (opstellen plan van aanpak)

Binnen 2 weken na het opstellen van de probleemanalyse – dus uiterlijk de 8^e week na ziekmelding – stelt de operationeel manager/directeur samen met de medewerker een plan van aanpak op met betrekking tot re-integratie. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de medewerker weer aan het werk te krijgen. Dit plan van aanpak wordt opgenomen in het re-integratiedossier.

Vanaf 8 weken (actualiseren)

Het plan van aanpak dient minimaal eens per zes weken te worden geactualiseerd door de operationeel manager/ directeur leidinggevende en medewerker, mede op basis van het advies van de bedrijfsarts.

Week 42

Werkgever is verplicht in de 42^e week de medewerker arbeidsongeschikt te melden bij het UWV.

Week 46/52 (eerstejaarsevaluatie)

Operationeel manager/directeur en medewerker evalueren het afgelopen jaar en stellen vast welke re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen. Een en ander wordt vastgelegd in de eerstejaarsevaluatie.

20 maanden (re-integratieverslag)

Wanneer medewerker na 20 maanden nog niet volledig aan de slag is dan stelt de operationeel manager/directeur in overleg met de medewerker en de bedrijfsarts een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting.

De medewerker moet het re-integratieverslag indienen bij het aanvragen van een WIA-uitkering (voorheen WAO).

Week 88 (brief UWV)

Wanneer medewerker ongeveer anderhalf jaar (88 weken) ziek is, krijgt hij van het UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering. Hierin staat ook de datum tot wanneer de uitkering kan worden aangevraagd.

Week 91 (eindevaluatie)

Medewerker en werkgever vullen samen de eindevaluatie van het plan van aanpak in. In dit document wordt aangegeven wat de stand van zaken van de re-integratie is.

Week 93 (uiterste datum WIA)

Werknemer kan tot uiterlijk de 93^e week van de ziekteperiode een aanvraag indienen voor een WIA-uitkering. Operationeel manager/directeur zorgen ervoor dat het bij te voegen re-integratieverslag compleet is.

Gehele ziekteperiode

Gedurende de gehele ziekteperiode (eventuele gedeeltelijke WW-periode) wordt de verzuimbegeleiding/re-integratie gecontinueerd. Alle mogelijke middelen moeten worden ingezet om tot re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker te komen. Dit varieert van werken op arbeidstherapeutische basis tot om- en/of herscholing, het realiseren van aanpassingen in de arbeidsomstandigheden, het aanbieden van een tijdelijk dan wel vaste andere functie. Het doel is gericht op volledige re-integratie van de medewerker in de eigen, een aangepaste of een andere functie (in de eigen organisatie of buiten de eigen organisatie).

Het re-integratietraject is een verantwoordelijkheid van zowel RBT als van medewerker. Indien RBT een onvoldoende bijdrage heeft geleverd aan de re-integratie van de medewerker volgt een verlenging van het eerste ziektejaar tot 18 maanden. De kosten hiervan (loondoorbetaling) komen voor rekening van RBT.

Indien de medewerker een onvoldoende bijdrage heeft geleverd aan de re-integratie kan loonopschorting volgen en/of opschorting van de WIA-uitkering volgen. Beide zijn voor rekening van medewerker.

Na 2 jaar is het mogelijk voor de werkgever om voor de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker ontslag aan te vragen. Dit kan via het aanvragen van een ontslagvergunning bij de directeur van het CWI of middels een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij het kantongerecht. In beide gevallen wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld een verweerschrift in te dienen. In de besluitvorming worden tevens de bevindingen van het UWV meegenomen.

BIJLAGE IV

Voorwaarden collectieve ongevallenverzekering

Handwritten text, possibly a signature or initials, located to the right of the main title.



CLAUSULE 404**JAARLOON MET VERHOOGDE UITKERING BIJ OVERLIJDEN****Jaarloon**

Onder jaarloon wordt verstaan al het loon dat verzekeringnemer aan verzekerde heeft verstrekt over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het ongeval. Voor tussentijds in dienst getreden werknemers zal als basis voor de berekening van een uitkering gelden het tot een jaarsalaris omgerekende inkomen.

Premieverrekening

De op de polis vermelde premie is een voorschotpremie. Na afloop van het verzekeringsjaar verstrekt verzekeringnemer aan AEGON binnen twee maanden een opgave van het totaal van het werkelijke jaarloon van de verzekerde werknemers. Op basis van deze opgave stelt AEGON de definitieve premie over het verstreken verzekeringsjaar en de voorlopige premie voor het nieuwe verzekeringsjaar vast. Bij in gebreke blijven door verzekeringnemer gaat AEGON bij de berekening van de uitkeringen uit van de laatst door de werkgever verstrekte loonopgave.

Verhoging uitkering bij overlijden

In geval van overlijden als gevolg van een ongeval de verzekerde overkomen gedurende de uitoefening van zijn/haar beroepswerkzaamheden voor verzekeringnemer, wordt het verzekerde bedrag voor A (overlijden) met 50% verhoogd.

Maximum verzekerde bedragen

Er zal niet meer worden uitgekeerd dan:

€ 113.445,— per persoon bij overlijden

€ 226.890,— per persoon bij blijvende invaliditeit

€ 1.134.451,— per gebeurtenis indien daarbij meer personen zijn betrokken. In het voorkomende geval zal een verdeling naar rato worden toegepast op basis van de salarissen.

Parttime medewerk(st)ers

Deze verzekering verleent ten aanzien van parttime medewerk(st)ers geen dekking gedurende de uitoefening van beroepswerkzaamheden, anders dan in loondienst bij verzekeringnemer.

Minimum aantal verzekerden

Indien het aantal krachtens deze verzekering verzekerde personen daalt beneden vijf, zullen premie en voorwaarden van deze verzekering worden herzien.

CLAUSULE 90**BEGUNSTIGING.**

IN AFWIJKING VAN HET BEPAALDE IN DE VOORWAARDEN
GESCHIEDT DE UITKERING BIJ OVERLIJDEN (A) BIJ
ONTSTENTENIS VAN DIREKTE ERFGENAMEN AAN VERZEKERINGNEMER

BIJLAGE V

Pensioenreglement van OPTAS Pensioenen N.V.

**1 januari 2012
contractnr. R3243**

+

Premiestaffel per 1 januari 2014

Pensioenreglement

van OPTAS Pensioenen N.V.

voor de werknemers van
Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V.

6

6

Inhoudsopgave

Vooraf

Algemene Bepalingen

Artikel 1.	Begripsomschrijvingen	1
Artikel 2.	Strekking van dit pensioenreglement	2
Artikel 3.	Karakter van de pensioenregeling	3
Artikel 4.	Deelnemerschap	3
Artikel 5.	Deelname aan Regeling Beleggingspensioen of Regeling Garantiepensioen	3
Artikel 6.	Pensioenaanspraken	4
Artikel 7.	Acceptatie door de verzekeraar	4
Artikel 8.	Pensioengrondslag	4
Artikel 9.	Omvang van de beschikbare premie	5
Artikel 10.	Deeltijdarbeid	6
Artikel 11.	Voortzetting tijdens onbetaald verlof	7
Artikel 12.	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	7
Artikel 13.	Gevolgen van scheiding	8
Artikel 14.	Kosten van de pensioenregeling	8
Artikel 15.	Uitbetaling van de pensioenen	9
Artikel 16.	Fiscale maxima	9
Artikel 17.	Afkoop, vervreemden, prijsgeven en zekerstellen van aanspraken	9
Artikel 18.	Verplichting tot medewerking	10
Artikel 19.	Aanpassing van de aanspraken	10
Artikel 20.	Klachtenregeling van de verzekeraar	11
Artikel 21.	Fiscale goedkeuring	11

Regeling Beleggingspensioenen

Artikel 22.	Beleggingen	12
Artikel 23.	Pensioenkapitaal	13
Artikel 24.	Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum	13
Artikel 25.	Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum	14
Artikel 26.	Regeling tijdens wachttijd	14
Artikel 27.	Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering	15
Artikel 28.	Waardeoverdracht	15
Artikel 29.	Uitruil van pensioenkapitaal na einde van de dienstbetrekking	15
Artikel 30.	Uitruil van levenslang partnerpensioen op de pensioeningangsdatum	16
Artikel 31.	Pensioeningangsdatum	16
Artikel 32.	Deeltijdpensioen	17
Artikel 33.	Variatie in pensioenuitkeringen	18

Regeling Garantiepensioenen

Artikel 34.	Aanwending premie	19
Artikel 35.	Levenslang ouderdompensioen	19
Artikel 36.	Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum	19
Artikel 37.	Levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum	20
Artikel 38.	Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum	20
Artikel 39.	Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen	21
Artikel 40.	Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering	21
Artikel 41.	Waardeoverdracht	22
Artikel 42.	Uitruil van levenslang ouderdompensioen na einde van de dienstbetrekking	22
Artikel 43.	Uitruil van levenslang partnerpensioen op de pensioeningangsdatum	23
Artikel 44.	Pensioeningangsdatum	23
Artikel 45.	Deeltijdpensioen	24
Artikel 46.	Variatie in pensioenuitkeringen	24

Slotbepalingen

Artikel 47.	Overgangsbepalingen	26
Artikel 48.	Datum inwerkingtreding van de pensioenregeling	26

Bijlage percentages en bedragen

Vooraf

In dit pensioenreglement is de pensioenregeling van Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. nader uitgewerkt.

De pensioenregeling kent een Regeling Beleggingspensioen en een Regeling Garantiepensioen. Een werknemer neemt deel aan één van beide Regelingen. Dat staat uitgelegd in artikel 5. Aan welke Regeling hij deelneemt bepaalt ook welke artikelen in het pensioenreglement voor hem van toepassing zijn.

Voor deelnemers aan de Regeling Beleggingspensioen gelden de volgende bepalingen:

Algemene Bepalingen : artikel 1 tot en met 21
Regeling Beleggingspensioen : artikel 22 tot en met 34
Slotbepalingen : artikel 48 en 49
Bijlage percentages en cijfers

Voor deelnemers aan de Regeling Garantiepensioen gelden de volgende bepalingen:

Algemene Bepalingen : artikel 1 tot en met 21
Regeling Garantiepensioen : artikel 35 tot en met 47
Slotbepalingen : artikel 48 en 49
Bijlage percentages en cijfers

Algemene Bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

- a. aanspraakgerechtigde: de persoon die begunstigde is voor een nog niet ingegaan pensioen;
- b. deelnemer: de werknemer of gewezen werknemer die op grond van deze pensioenregeling pensioenaanspraken verwerft;
- c. dienstbetrekking: de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer;
- d. gepensioneerde: de pensioengerechtigde voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan;
- e. gewezen deelnemer: de (gewezen) werknemer door wie op grond van deze pensioenregeling geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelneming een pensioenaanspraak heeft behouden tegenover de verzekeraar;
- f. kind: een kind tot wie de (gewezen) deelnemer voor de pensioeningangsdatum als ouder in familierechtelijke betrekking stond of het stief- of pleegkind van de (gewezen) deelnemer dat door deze als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed, mits dit onderhoud en deze opvoeding zijn aangevangen voor de pensioeningangsdatum;
- g. partner: de persoon die voor de pensioeningangsdatum gehuwd is met de (gewezen) deelnemer of voor de pensioeningangsdatum een geregistreerd partnerschap is aangegaan met de (gewezen) deelnemer of de ongehuwde persoon, die bij diens overlijden met deze samenwoont krachtens een voor de pensioeningangsdatum aangegaan partnerschap;
- h. partnerschap: de gezamenlijke huishouding tussen de ongehuwde (gewezen) deelnemer met een andere ongehuwde persoon, die geen van beiden een geregistreerd partnerschap of een andere gezamenlijke huishouding hebben, als zij:
 - geen bloed of aanverwant in de rechte lijn zijn van elkaar
 - op hetzelfde adres zijn ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie
 - ten minste zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding voeren of een notariële samenlevingsovereenkomst hebben gesloten waarin de gezamenlijke huishouding is vastgelegd;
- i. pensioenaanspraak: het recht op een nog niet ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening;
- j. pensioengerechtigde: de persoon voor wie op grond van deze pensioenregeling het pensioen is ingegaan;
- k. pensioeningangsdatum: de datum waarop het ouderdomspensioen daadwerkelijk ingaat;
- l. pensioenovereenkomst: hetgeen tussen de werkgever en een werknemer is overeengekomen betreffende pensioen;
- m. pensioenrecht: het recht op een ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening;
- n. pensioenregeling: de pensioenregeling op grond van de pensioenovereenkomst;
- o. pensioenverplichting: de verplichting van de verzekeraar uit hoofde van pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- p. scheiding: - echtscheiding

-
- ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed
 - beëindiging van een geregistreerd partnerschap anders dan door overlijden, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap in een huwelijk
 - beëindiging van een partnerschap anders dan door overlijden, vermissing of omzetting van een partnerschap in een geregistreerd partnerschap of huwelijk;
- q. scheidingsdatum: de datum waarop de scheiding of ontbindingsbeschikking is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand dan wel de datum waarop de verklaring over de overeenkomst tot ontbinding van het geregistreerd partnerschap bij de burgerlijke stand is ingeschreven. Voor de beëindiging van het partnerschap is dit de datum waarop de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en de gewezen partner een schriftelijke verklaring ondertekenen;
- r. standaard pensioendatum: de eerste van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 65 jaar wordt;
- s. toeslag: een verhoging van:
- een pensioenrecht
 - een pensioenaanspraak van een gewezen deelnemer, mits die verhoging bij een premieovereenkomst niet voortvloeit uit behaald beleggingsrendement
 - een pensioenaanspraak van een deelnemer die geen verband houdt met een verhoging van de pensioengrondslag, de toename van het in aanmerking te nemen aantal jaren of een wijziging van deze pensioenregeling
 - een pensioenaanspraak van een gepensioneerde ten behoeve van de partner;
- t. uitvoeringsovereenkomst: de overeenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar over de uitvoering van deze pensioenregeling;
- u. verzekeraar: OPTAS Pensioenen N.V., gevestigd te Den Haag; de administratie van de verzekeraar is ondergebracht bij AEGON Levensverzekering N.V.;
- v. wachttijd: de periode waarin de werknemer nog niet de leeftijd van 20 heeft bereikt;
- w. werkgever: Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. te Vlaardingen;
- x. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht voor de werkgever, waarbij voor de omvang van de beschikbare premie nog het volgende onderscheid wordt gemaakt:
A. alle medewerkers in dienst op of na 15 juni 1999
B. werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in Pensioenfonds voor de Havenbedrijven (PVH) en niet vallen onder pensioenreglement A en aansluitend vanaf 1 januari 1998 onafgebroken deelnemer zijn geweest in reglement B van een bij OPTAS Pensioenen NV verzekerde werkgever.

Artikel 2. Strekking van dit pensioenreglement

1. Dit pensioenreglement bevat een nadere uitwerking van de pensioenregeling, die de (gewezen) deelnemer en de werkgever met elkaar zijn overeengekomen in de pensioenovereenkomst. Met pensioenovereenkomst wordt bedoeld de pensioenovereenkomst, zoals die geldt bij de aanvang van de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar. Ook regelt dit pensioenreglement de verhouding tussen de verzekeraar en de (gewezen) deelnemer.

2. Indien de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd zonder dat de werkgever de verzekeraar hierover heeft geïnformeerd, kan de (gewezen) deelnemer aan dit pensioenreglement geen andere rechten tegenover de verzekeraar ontlenen dan de rechten die uit dit pensioenreglement voortvloeien.
3. Dit pensioenreglement vervalt voor de pensioenrechten en de al opgebouwde pensioenaanspraken, zodra de waarde daarvan wordt overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder.

Artikel 3. Karakter van de pensioenregeling

Deze pensioenregeling is een premieovereenkomst voor de aanspraak op beschikbare premie.

Deze pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst voor de volgende in het artikel 'Pensioenaanspraken' omschreven pensioenaanspraken:

- levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
- wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

Deze pensioenregeling maakt deel uit van de tussen de werkgever en werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. De werknemer kan deze pensioenregeling niet los van de overige onderdelen van deze arbeidsovereenkomst accepteren of verwerpen.

Artikel 4. Deelnemerschap

1. Als deelnemer worden in deze pensioenregeling van de werkgever bij de verzekeraar opgenomen alle werknemers in dienst op of na 15 juni 1999 en op wie niet reeds een ander pensioenreglement – behoudens premievrije pensioenaanspraken- met de werkgever van toepassing is, met inachtneming van het bepaalde in lid 2.
2. Zolang de wachttijd nog niet is afgelopen, verwerft de deelnemer gedurende deze periode uitsluitend pensioenaanspraken zoals omschreven in het artikel 'Regeling tijdens wachttijd'. De verwerving van de overige pensioenaanspraken begint na afloop van deze periode met terugwerkende kracht tot aan de eerste van de maand waarin de wachttijd is geëindigd.
3. Het deelnemerschap eindigt door beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij op basis van deze pensioenregeling nog pensioen wordt verworven, maar uiterlijk op de pensioeningangsdatum.

Artikel 5. Deelname aan Regeling Beleggingspensioen of Regeling Garantiepensioen

1. Op de datum van inwerkingtreding van deze pensioenregeling is uitsluitend de Regeling Beleggingspensioen van toepassing. De werknemer wordt dan ook deelnemer aan de Regeling Beleggingspensioen.
2. De Regeling Garantiepensioen wordt opengesteld op een nader te bepalen tijdstip. Het besluit om deze regeling open te stellen is afhankelijk van:
 - een positief besluit van de meerderheid van werkgevers uit de havenbedrijfstak om deze mogelijkheid te openen, en
 - een besluit van uw werkgever om van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Onder meerderheid van werkgevers wordt verstaan: meerdere werkgevers, die gezamenlijk ten minste 50% van het dan geldende totaal aan premie betalen voor de uitvoering van deze pensioenregeling.

3. Na openstelling van de Regeling Garantiepensioen treedt als nieuwe deelnemer tot deze regeling toe de werknemer die eerst twee jaar deelnemer is geweest aan de Regeling Beleggingspensioen.
4. Op het moment dat de Regeling Garantiepensioen wordt opengesteld, wordt voor werknemers die dan twee jaar deelnemer zijn aan de Regeling Beleggingspensioen het deelnemerschap aan de Regeling Beleggingspensioen beëindigd. De werknemer wordt dan vervolgens deelnemer aan de Regeling Garantiepensioen.
Voor werknemers die nog geen twee jaar deelnemer zijn aan deze pensioenregeling en de hieraan voorafgaande pensioenregeling vindt beëindiging van het deelnemerschap aan de Regeling

Beleggingspensioen en deelname aan de Regeling Garantiepensioen plaats, zodra twee jaar verstreken zijn.

Artikel 6. Pensioenaanspraken

1. De deelnemer heeft aanspraak op een beschikbare premie zoals omschreven in het artikel 'Omvang van de beschikbare premie'.
2. De deelnemer heeft ook aanspraak op de volgende pensioenen:
 - levenslang partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.
3. Er bestaat op elk moment slechts aanspraak op levenslang partnerpensioen voor één partner.
4. De aanspraken worden door de werkgever verzekerd door middel van een uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar. De uitvoeringsovereenkomst komt tot stand onder de opschortende voorwaarde dat de verzekeraar tegenover de werkgever verklaart dat de tussen werkgever en werknemer overeengekomen pensioenregeling in administratie kan en zal worden genomen. De aanspraken zijn van kracht zodra de betrokken verzekering of verhoging van de verzekering door de verzekeraar is aanvaard.
5. De omschreven hoogte van de toegekende pensioenen geldt uitsluitend bij deelneming tot de standaard pensioendatum of tot eerder overlijden.
6. De pensioenaanspraken worden ook beheerst door:
 - de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar
 - de daarbij behorende verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden
 - wettelijke voorschriften.Dit betekent dat de pensioenaanspraken een vermindering kunnen ondergaan in die gevallen zoals bepaald in deze pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst met bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden. Genoemde uitvoeringsovereenkomst, verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage en worden op verzoek van de (gewezen) deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde door de verzekeraar verstrekt.

Artikel 7. Acceptatie door de verzekeraar

1. De aanspraken worden gebaseerd op een pensioengevend salaris dat niet hoger is dan € 243.837,- . Dit bedrag (vastgesteld per 1 juli 2011) wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van het loon- en consumentenprijsindexcijfer, volgens hetgeen tussen de werkgever en de verzekeraar is overeengekomen.
2. Het salaris dat voor de berekening van de aanspraken in aanmerking wordt genomen kan in enig jaar maximaal met 25% stijgen, met inachtneming van het in het vorige lid genoemde maximum.

Artikel 8. Pensioengrondslag

1. Op de dag van opname in deze pensioenregeling en vervolgens jaarlijks op 1 januari wordt voor elke deelnemer de pensioengrondslag vastgesteld.
2. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met een franchise.
3. Het pensioengevend salaris bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris dat geldt op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag, vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. De franchise is gelijk aan 10/7 maal het op 1 januari bekende jaarlijkse pensioen volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW) voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag en exclusief de tegemoetkoming AOW-ers. De franchise zal echter nooit lager zijn dan het op grond van artikel 18a lid 8 sub a van de wet op de Loonbelasting 1964 bepaalde minimum.

Addendum bij het pensioenreglement van Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. met ingangsdatum 1 januari 2012

Met ingang van 1 januari 2012 is het pensioenreglement gewijzigd als volgt.

In afwijking van het artikel 'Omvang van de beschikbare premie' lid 1 geldt de volgende bruto beschikbare premiestaffel voor werknemers B. De overige tekst van lid 1 blijft ongewijzigd.

De bruto beschikbare premie voor werknemers B bedraagt:

Leeftijd deelnemer	Percentage pensioengrondslag
van 20 t/m 24 jaar	5,75%
van 25 t/m 29 jaar	6,99%
van 30 t/m 34 jaar	8,53%
van 35 t/m 39 jaar	10,44%
van 40 t/m 44 jaar	12,74%
van 45 t/m 49 jaar	15,62%
van 50 t/m 54 jaar	19,16%
van 55 t/m 59 jaar	23,76%
van 60 t/m 64 jaar	29,80%

Dit addendum maakt onverbreekelijk deel uit van het pensioenreglement.

Voor akkoord:

~~C. Broers-Kuning~~
Rotterdam Bulk Terminal
(R.B.T.) B.V.
~~C. L. Broers-Kuning~~
Schiedamsedijk 16
3134 KR Vlaardingen
Holland

08 - 10 - 2014.

5. De tot het tijdstip van de verlaging verworven pensioenaanspraken worden niet gewijzigd door een verlaging van de pensioengrondslag. Onder pensioenaanspraken wordt hier ook begrepen het met de beschikbare premie aangekochte pensioenkapitaal of pensioenen.
6. In geval van arbeidsongeschiktheid is het bepaalde in het artikel 'Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' van toepassing.

Artikel 9. Omvang van de beschikbare premie

1. De deelnemer heeft aanspraak op de beschikbare premie vanaf 1 januari 2012 dan wel de latere aanvangsdatum van de dienstbetrekking. Bij aanvang van het deelnemerschap en vervolgens jaarlijks op 1 januari, wordt voor de deelnemer de beschikbare premie vastgesteld.

De beschikbare premie is een percentage van de pensioengrondslag en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer op het moment van vaststelling van de beschikbare premie.

De bruto beschikbare premie voor werknemers A bedraagt:

Leeftijd deelnemer	Percentage pensioengrondslag
van 20 t/m 24 jaar	4,89%
van 25 t/m 29 jaar	5,95%
van 30 t/m 34 jaar	7,25%
van 35 t/m 39 jaar	8,88%
van 40 t/m 44 jaar	10,83%
van 45 t/m 49 jaar	13,28%
van 50 t/m 54 jaar	16,29%
van 55 t/m 59 jaar	20,20%
van 60 t/m 64 jaar	25,33%

De bruto beschikbare premie voor werknemers B bedraagt:

Leeftijd deelnemer	Percentage pensioengrondslag
van 20 t/m 24 jaar	5,23%
van 25 t/m 29 jaar	6,36%
van 30 t/m 34 jaar	7,76%
van 35 t/m 39 jaar	9,50%
van 40 t/m 44 jaar	11,59%
van 45 t/m 49 jaar	14,21%
van 50 t/m 54 jaar	17,43%
van 55 t/m 59 jaar	21,61%
van 60 t/m 64 jaar	27,10%

Aan de bruto beschikbare premie worden onttrokken:

- een risicopremie ter dekking van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, zoals omschreven in het artikel 'Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid';
- kosten voor administratie volgens de uitvoeringsovereenkomst.

Na onttrekking van de vermelde risicopremie en kosten resteert voor werknemers A de volgende netto beschikbare premie:

Leeftijd deelnemer	Percentage pensioengrondslag
van 20 t/m 24 jaar	4,44%
van 25 t/m 29 jaar	5,41%
van 30 t/m 34 jaar	6,59%
van 35 t/m 39 jaar	8,07%
van 40 t/m 44 jaar	9,85%
van 45 t/m 49 jaar	12,08%
van 50 t/m 54 jaar	14,82%
van 55 t/m 59 jaar	18,37%
van 60 t/m 64 jaar	23,04%

Na onttrekking van de vermelde risicopremie en kosten resteert de volgende netto beschikbare premie voor werknemers B:

Leeftijd deelnemer	Percentage pensioengrondslag
van 20 t/m 24 jaar	5,23%
van 25 t/m 29 jaar	6,36%
van 30 t/m 34 jaar	7,76%
van 35 t/m 39 jaar	9,50%
van 40 t/m 44 jaar	11,59%
van 45 t/m 49 jaar	14,21%
van 50 t/m 54 jaar	17,43%
van 55 t/m 59 jaar	21,61%
van 60 t/m 64 jaar	27,10%

Voor de bepaling van de leeftijd wordt uitgegaan van de leeftijd op de laatste dag van de maand waarin de beschikbare premie wordt vastgesteld.

De risicopremies die verschuldigd zijn voor de verzekering van de hieronder genoemde pensioenaanspraken komen niet ten laste van de beschikbare premie:

- levenslang partner- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

2. De werkgever kan als uitvloeisel van collectieve afspraken de premiepercentages als bedoeld in lid 1 aanpassen en aanvullende stortingen doen. Indien dat het geval is, ontvangen de deelnemers van de werkgever een separate opgave.
De verzekeraar draagt geen verantwoordelijkheid voor de fiscale acceptatie van de extra storting.
3. Bij aanvang en beëindiging van de verwerving van de aanspraak op beschikbare premie in de loop van het jaar, waarover de premie wordt vastgesteld, wordt de omvang voor dat jaar naar evenredigheid in de tijd bepaald.

Artikel 10. Deeltijdarbeid

1. Voor de deelnemer die minder dan de volledige arbeidstijd werkt of heeft gewerkt, geldt het navolgende:
 - a. Voor de vaststelling van de pensioengrondslag wordt uitgegaan van het pensioengevend salaris dat op 1 januari van het desbetreffende jaar bij een volledige arbeidstijd gegolden zou hebben.
 - b. Voor de vaststelling van de omvang van de beschikbare premie wordt de sub a bedoelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met een deeltijdpercentage vastgesteld naar de verhouding tussen feitelijke en volledige arbeidstijd.
 - c. Het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt van de sub a bedoelde pensioengrondslag afgeleid waarna het wordt vermenigvuldigd met een deeltijdpercentage vastgesteld naar de verhouding tussen feitelijke en volledige arbeidstijd. Van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum afgeleide wezenpensioenen worden berekend op basis van het aldus verminderde levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.
2. Bij de overgang van een onvolledige naar een volledige arbeidstijd - of omgekeerd - en bij wijziging van de mate van onvolledigheid, wordt het deeltijdpercentage opnieuw vastgesteld. Hierbij wordt er voor de toekomstige diensttijd steeds van uitgegaan dat de mate van (on)volledigheid van de arbeidstijd onveranderd blijft. Daarbij worden de deeltijdpercentages, die in de afzonderlijke perioden hebben gegolden, en de duur van de perioden waarin deze van kracht zijn geweest, in aanmerking genomen (gewogen deeltijdpercentage).

Het in vorenstaande zin bepaalde geldt bij aanvang van deze regeling op overeenkomstige wijze voor de dan al vervulde diensttijd.

Artikel 11. Voortzetting tijdens onbetaald verlof

1. Gedurende een periode van onbetaald verlof wordt de verwerving van pensioenaanspraken voortgezet volgens de bepalingen van deze pensioenregeling.
2. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen, waarbij voor het eventueel verzekerde levenslange partnerpensioen en wezenpensioen ten minste de volgende voorwaarden in acht worden genomen:
 - a. de verwerving van aanspraken op levenslang partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt gedurende de tussen de werkgever en deelnemer overeengekomen verlofperiode voortgezet op basis van de het laatst voor ingang van het verlof vastgestelde pensioengrondslag en deeltijdpercentage. De voortzetting duurt maximaal de fiscaal toegestane periode of tot eerder einde van de dienstbetrekking, met een absoluut maximum van 18 maanden
 - b. de hierboven vermelde maximale periode heeft betrekking op de totale periode van voortzetting gedurende de gehele periode van deelnemerschap
 - c. de voortzetting van de verwerving van deze aanspraken gebeurt op risicobasis. De verzekeringen van deze aanspraken hebben geen premievrije waarde of afkoopwaarde. Ze vervallen indien zich tijdens het verlof één van de volgende situaties voordoet:
 - beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden
 - het bereiken van de pensioeningangsdatum.
 Bij scheiding vervalt de aanspraak op partnerpensioen eveneens zonder waarde.
3. De werknemerspremie gedurende onbetaald verlof wordt nader tussen de werkgever en de deelnemer overeengekomen.

Artikel 12. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de dag waarop voor de deelnemer de uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aanvangt, wordt met inachtneming van de desbetreffende voorwaarden van de verzekeraar gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

Hoogte premievrijstelling:	Bij arbeidsongeschiktheid van	bedraagt de vrijstelling
	80% of meer	100%
	65% tot 80%	72,5%
	55% tot 65%	60%
	45% tot 55%	50%
	35% tot 45%	40%
	minder dan 35%	nihil

2. Gedurende de periode van premievrijstelling worden wijzigingen in de pensioengrondslag en/of deze pensioenregeling alleen nog in aanmerking genomen voor zover die wijzigingen betrekking hebben op het gedeelte van het pensioen waarover geen vrijstelling van premiebetaling wordt verleend.
3. De vrijgestelde premie betreft de premie op de dag voorafgaande aan de toekenning van premievrijstelling.
Indien de beschikbare premie volgens de bepalingen in deze pensioenregeling wordt verhoogd naarmate de deelnemer ouder wordt, volgt ook de vrijgestelde premie deze verhoging. In alle andere gevallen wijzigt de omvang van de vrijgestelde premie niet meer na de toekenning.
4. Indien de deelnemer wordt ontslagen gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid is het bepaalde in het artikel 'Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering' van toepassing.
5. In geval door de verzekeraar wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de deelnemer gehele respectievelijk gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling is verleend, is de deelnemer geen respectievelijk een gedeeltelijke werknemerspremie verschuldigd gedurende de periode waarin de vrijstelling van kracht is.

-
6. Voor de gewezen deelnemer, die aanspraak wil maken op premievrijstelling, is het noodzakelijk dat de gewezen deelnemer tot aan het moment van uitdiensttreding salaris van de werkgever, zoals omschreven in het artikel 'Begripsomschrijvingen' onder 'Werkgever', in verband met ziekte ontvangt en aansluitend aan de ziekte een uitkering ingevolge de WIA ontvangt.

Artikel 13. Gevolgen van scheiding

1. In geval van scheiding heeft de gewezen partner recht op verevening van het ouderdomspensioen volgens het bepaalde in de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. Deze wet bepaalt dat de gewezen partner recht krijgt op uitbetaling van een deel van het ouderdomspensioen.

In afwijking van de omschrijving in het artikel 'Begripsomschrijvingen' wordt, uitgezonderd lid 6, in dit artikel onder 'scheiding' verstaan 'einde van het huwelijk door echtscheiding of scheiding van tafel en bed of beëindiging van het geregistreerd partnerschap'. Daarnaast wordt, uitgezonderd lid 5, in afwijking van de omschrijving in het artikel 'Begripsomschrijvingen' in dit artikel onder 'partner' verstaan 'de persoon die met de (gewezen) deelnemer gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan'.

2. Het recht op verevening kan rechtstreeks tegenover de verzekeraar geldend worden gemaakt indien de scheiding binnen twee jaar na de scheidingsdatum aan de verzekeraar wordt gemeld.

De verzekeraar betaalt dan het aan de gewezen partner toekomende deel van het ingegane ouderdomspensioen rechtstreeks uit aan de gewezen partner. De uitbetaling aan de gewezen partner eindigt bij overlijden van de gepensioneerde, maar uiterlijk bij het eerdere overlijden van de gewezen partner.

Indien de scheiding niet tijdig aan de verzekeraar is gemeld, kan de gewezen partner het recht op verevening uitsluitend nog tegenover de gepensioneerde uitoefenen.

3. Onder bepaalde voorwaarden kunnen de gewezen partners bij echtscheiding de verzekeraar om conversie verzoeken als bedoeld in de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. De verzekeraar is niet verplicht om aan conversie mee te werken en kan voorwaarden aan de conversie verbinden.
4. Het ouderdomspensioen van de gewezen deelnemer of gepensioneerde wordt vermindert met het aan de gewezen partner toekomende deel ervan. Deze vermindering vervalt bij overlijden van de gewezen partner; bij conversie is de vermindering echter blijvend.
5. Als er sprake is van partnerpensioen dat niet vervalt bij scheiding, verkrijgt de gewezen partner bij scheiding aanspraak op bijzonder partnerpensioen volgens het bepaalde in de Pensioenwet. In geval van conversie wordt het bijzonder partnerpensioen in de conversie betrokken.
6. Het bepaalde in dit artikel vindt geen toepassing, indien de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en diens gewezen partner bij huwelijkse voorwaarden of een schriftelijk gesloten overeenkomst met het oog op de echtscheiding of beëindiging partnerschap anders zijn overeengekomen en de verzekeraar hieraan schriftelijk instemming heeft verleend.

Artikel 14. Kosten van de pensioenregeling

1. De kosten van de pensioenregeling worden door de werkgever aan de verzekeraar voldaan.
2. Indien de werkgever tijdig de premies heeft betaald en aan zijn verplichtingen van de uitvoeringsovereenkomst heeft voldaan, is hij voor zijn uit deze pensioenregeling voor hem voortvloeiende pensioenverplichtingen gekwet, voor zover het de aanspraak op beschikbare premie betreft.

3. De werknemer is een bijdrage in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd is. Daarop zijn de onderstaande bepalingen van toepassing:
 - a. De werkgever en de deelnemer komen in een schriftelijke overeenkomst Regeling Arbeidsvoorwaarden Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V. overeen welke bijdrage in de pensioenlasten de deelnemer aan de werkgever is verschuldigd. De werkgever kan als uitvloeisel van de collectieve afspraken de bijdrage in de pensioenlasten aanpassen.
 - b. De werknemerspremie wordt in gelijke termijnen met het salaris verrekend. Na het einde van het deelnemerschap vindt geen verdere verrekening meer plaats.
 - c. In geval van arbeidsongeschiktheid is het bepaalde in het artikel 'Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' van toepassing.
 - d. Voor deelnemers met een onvolledige arbeidstijd geldt, voor de vaststelling van de in lid 2 bedoelde werknemerspremie, dat de werknemerspremie wordt vermenigvuldigd met het in het artikel 'Deeltijdarbeid' lid 1 sub b bedoelde deeltijdpercentage.
4. De kosten gedurende de wachttijd zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 15. Uitbetaling van de pensioenen

De pensioenen worden na vermindering met de wettelijke inhoudingen uitbetaald in euro's door de verzekeraar in maandelijkse termijnen achteraf.

In geval van uitbetaling op een buitenlandse bankrekening komen de eventuele kosten die de buitenlandse bank in rekening brengt voor rekening van de pensioengerechtigde.

Artikel 16. Fiscale maxima

1. Het pensioen gaat niet uit boven het fiscale maximum als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964. Indien en voor zover op de pensioeningangsdatum de pensioenen meer bedragen dan de geldende maxima, zal het meerdere in de vorm van een bedrag ineens toekomen aan de werknemer en direct worden belast tegen het normale progressieve tarief voor de inkomstenbelasting voor belastingplichtigen tot 65 jaar.
2. De toeslagen zoals bedoeld in deze pensioenregeling zijn in enig jaar niet hoger dan het voor dat jaar geldende fiscaal geaccepteerde maximum.

Artikel 17. Afkoop, vervreemden, prijsgeven en zekerstellen van aanspraken

1. De in deze pensioenregeling toegekende aanspraken kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.
2. Indien na een termijn van ten minste twee jaar na beëindiging van de verwerving van het pensioenkapitaal het totaal aan te kopen levenslang ouderdomspensioen uit het bij de verzekeraar verzekerde pensioenkapitaal lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012), heeft de verzekeraar het recht om de gewezen deelnemer binnen zes maanden na afloop van deze termijn een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van het pensioenkapitaal onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komt de aanspraak op het pensioenkapitaal te vervallen.
3. Indien de standaard pensioendatum ligt binnen de termijn van twee jaar na beëindiging van de deelneming dan wel indien de deelnemer aansluitend aan beëindiging van de deelneming met pensioen gaat en het totaal aan te kopen levenslang ouderdomspensioenen uit het bij de verzekeraar verzekerde pensioenkapitaal lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag, heeft de verzekeraar het recht om de gepensioneerde binnen zes maanden na de standaard pensioendatum een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van het pensioenkapitaal onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komt de aanspraak op het pensioenkapitaal te vervallen.
4. Indien na een termijn van ten minste twee jaar na beëindiging van verwerving van levenslang ouderdomspensioen het totaal van bij dezelfde werkgever verworven ouderdomspensioenen van de gewezen deelnemer lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag

(€ 438,44 in 2012), heeft de verzekeraar het recht om de gewezen deelnemer binnen zes maanden na afloop van deze termijn een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van de verworven pensioenaanspraken onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komen de pensioenaanspraken te vervallen. Het vermelde bedrag is met inbegrip van het aan te kopen levenslang ouderdomspensioen uit het pensioenkapitaal.

5. Indien de standaard pensioendatum ligt binnen de termijn van twee jaar na beëindiging van de deelneming dan wel indien de deelnemer aansluitend aan beëindiging van de deelneming met pensioen gaat en het totaal van bij dezelfde werkgever verworven ouderdomspensioenen van de gewezen deelnemer lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag, heeft de verzekeraar het recht om de gepensioneerde binnen zes maanden na de standaard pensioendatum een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van de verworven pensioenaanspraken onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komen de pensioenaanspraken te vervallen.
6. Indien op het moment van ingang van het levenslange partnerpensioen of wezenpensioen de uitkering op jaarbasis lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag, heeft de verzekeraar het recht om de gewezen partner of wees binnen zes maanden na dat moment een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van het verworven partner- of wezenpensioen onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komt de aanspraak op het partner- of wezenpensioen te vervallen.
7. Indien als gevolg van scheiding een levenslang bijzonder partnerpensioen aan de gewezen partner wordt toegekend, en de uitkering op jaarbasis lager is dan het krachtens artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde genoemde bedrag, heeft de verzekeraar het recht om de gewezen partner binnen zes maanden na melding van de scheiding een uitkering ineens te verstrekken ter grootte van de afkoopwaarde van het verworven pensioen onder aftrek van de wettelijk verschuldigde inhoudingen. Als gevolg van deze uitkering ineens komt de aanspraak op het bijzonder partnerpensioen te vervallen.
8. De afkoopwaarde wordt bepaald op basis van een collectief actuariel gelijkwaardige afkoopvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De afkoopvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.

Artikel 18. Verplichting tot medewerking

1. Ieder die pensioenaanspraken verwerft is verplicht aan de goede uitvoering van deze pensioenregeling mee te werken. Dit houdt in dat ieder alle gegevens (bijvoorbeeld een adreswijziging) en bewijsstukken verstrekt, die de werkgever of de verzekeraar nodig heeft.

De deelnemer is in ieder geval verplicht de werkgever schriftelijk opgave te doen van:

- a. het aangaan van een huwelijk en wel vóór de voltrekking daarvan;
 - b. het aangaan van een (geregistreerd) partnerschap en wel vóór de aanvang daarvan;
 - c. de ontbinding van het huwelijk of de beëindiging van een (geregistreerd) partnerschap en wel binnen veertien dagen daarna;
 - d. de kinderen die voor wezenpensioen in aanmerking komen, indien de deelnemer geen partner heeft.
2. Voor zover door het geven van onjuiste inlichtingen door de deelnemer of ten gevolge van nalatigheid in het geven van inlichtingen door de deelnemer de uit deze pensioenregeling voortvloeiende pensioenverplichtingen niet door verzekeringen zijn gedekt, kan aan deze pensioenregeling terzake geen recht op pensioen tegenover de werkgever en de verzekeraar worden ontleend.

Artikel 19. Aanpassing van de aanspraken

1. Met de vaststelling van de hoogte van de beschikbare premie is rekening gehouden met de bijdrage uit de compensatieregeling van de Stichting Vermogensbeheer Belangenbehartiging Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven. Indien en zodra de bijdrage uit de compensatieregeling van de Stichting Vermogensbeheer Belangenbehartiging

Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven wordt verminderd of komt te vervallen treedt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad dan wel met de CAO-partijen om de gevolgen hiervan op de pensioenregeling te bespreken.

2. De werkgever kan deze pensioenregeling zonder instemming van de deelnemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend belang van de werkgever, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Wordt van dit recht gebruik gemaakt, dan zullen de aanspraken en de daarmee corresponderende verzekeringen aan de gewijzigde omstandigheden worden aangepast.
3. Indien sociale wetten, fiscale wetten of verplicht gestelde pensioenvoorzieningen worden ingevoerd of gewijzigd, zal de werkgever, indien hij daartoe termen aanwezig acht, deze pensioenregeling - met inachtneming van eventuele wettelijke voorschriften - aan de gewijzigde omstandigheden aanpassen.
4. De werkgever behoudt zich het recht voor bij het overeenkomen of bij het wijzigen van deze pensioenregeling de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.
5. Indien de werkgever tot het in de voorgaande leden vermelde wenst over te gaan, stelt hij de deelnemers en de verzekeraar hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis. De op grond van al gedane betalingen verworven aanspraken op pensioen zullen echter niet worden aangetast.
6. De werkgever en de verzekeraar zijn niet aansprakelijk voor een als gevolg van toepassing van wettelijke voorschriften ontstane vermindering van de pensioenen.

Artikel 20. Klachtenregeling van de verzekeraar

De werkgever, aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden kunnen klachten en geschillen die betrekking hebben op de bemiddeling, totstandkoming en uitvoering van deze pensioenregeling voorleggen aan de directie van AEGON, Postbus 23020, 8900 MZ Leeuwarden..

Artikel 21. Fiscale goedkeuring

Indien deze pensioenregeling voor het moment van invoering ter beoordeling wordt voorgelegd aan de belastingdienst en blijkt dat deze niet in overeenstemming is met de opvattingen van de belastingdienst en/of de belastingrechter (en dientengevolge de pensioenregeling niet of niet volledig als zodanig wordt aanvaard), zal de regeling worden vervangen door een regeling die wel in overeenstemming is met de daaraan te stellen eisen.

De werkgever is bevoegd zich neer te leggen bij de uitspraak van de belastingdienst en/of de belastingrechter.

Bij de aanpassing wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de toezegging die de werkgever in deze pensioenregeling heeft gedaan.

Regeling Beleggingspensioen

Artikel 22. Beleggingen

1. Voor iedere deelnemer wordt een pensioenbeleggingsrekening geopend. Van de netto beschikbare premie worden, onder aftrek van 0,50% aankoopkosten, beleggingseenheden in beleggingsfondsen aangekocht.

Aan de beleggingen in de pensioenbeleggingsrekening wordt een bonus toegevoegd. De bonus is een vergoeding van de verzekeraar omdat bij overlijden van de (gewezen) deelnemer voor pensionering de waarde van de pensioenbeleggingsrekening niet wordt uitgekeerd. De bonus wordt jaarlijks door de verzekeraar vastgesteld op basis van de sterftkans van de (gewezen) deelnemer en de waarde van de pensioenbeleggingsrekening. Het aantal beleggingseenheden op enig moment vermenigvuldigd met de dagkoers vormt de belegde waarde op de pensioenbeleggingsrekening op dat moment.

Bij verkoop van beleggingseenheden wegens pensioeningang, waardeoverdracht, afkoop van klein pensioen of uitruil van levenslang ouderdomspensioen bij het einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering zijn 0,15% verkoopkosten verschuldigd.

2. De belegging gebeurt in de volgende beleggingsfondsen, afhankelijk van de resterende looptijd van de verzekering tot de standaard pensioendatum:

Resterende looptijd tot de standaard pensioendatum	Fondsnaam
Meer dan 20 jaar	OPTAS Combi Mix Fund 5
Vanaf 20 jaar tot 10 jaar	OPTAS Combi Mix Fund 4
Vanaf 10 jaar tot 5 jaar	OPTAS Combi Mix Fund 3
Vanaf 5 jaar tot 2 jaar	OPTAS Combi Mix Fund 2
Minder dan 2 jaar	OPTAS Combi Mix Fund 1

De verzekeraar kan minimale percentages vaststellen ten aanzien van de beleggingen (in een combinatie van) de fondsen.

Het rendement op de beleggingsfondsen kan zowel positief als negatief zijn. Het beleggingsrisico in de beleggingsfondsen neemt af naarmate de standaard pensioendatum nadert. Het beleggingsrisico is voor rekening van de (gewezen) deelnemer.

De belegde waarde wordt telkens bij het bereiken van de navolgende categorie resterende looptijd 'automatisch' overgeheveld (geswitcht) naar het volgende beleggingsfonds. Elk volgend beleggingsfonds belegt minder risicovol dan het vorige fonds. Voor een automatische switch zijn geen kosten verschuldigd.

Er geldt een garantie op de pensioeningangsdatum ter grootte van de totale netto inleg. Voor deze garantie is een premie van 0,60% van de netto inleg verschuldigd.

De netto inleg is gelijk aan de bruto beschikbare premie, na aftrek van kosten en na aftrek van de opslag voor vrijstelling van premiebetaling en de premie voor deze garantie.

De hiervoor omschreven garantie vervalt in de volgende situaties:

- waardeoverdracht
- afkoop
- omzetting van pensioenkapitaal naar pensioen
- uitruil van pensioenkapitaal in levenslang partnerpensioen bij einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering; de garantie vervalt naar verhouding van het voor uitruil gebruikte pensioenkapitaal.

3. De verzekeraar is bevoegd de beleggingsfondsen te vervangen door één of meer andere beleggingsfondsen. Een beleggingsfonds kan worden vervangen door één of meer andere beleggingsfondsen, indien dit naar het oordeel van de verzekeraar in het belang van een prudente bedrijfsvoering noodzakelijk is. Daarbij zullen de belangen van de deelnemer gewaarborgd worden. Indien de verzekeraar van deze bevoegdheid gebruik maakt, worden de beleggingen op de pensioenrekening overgeheveld van het te vervangen beleggingsfonds naar (een) beleggingsfonds(en) met een soortgelijk risicoprofiel. Hierbij worden geen aan- en verkoopkosten verrekend of andere kosten in rekening gebracht. De verzekeraar spant zich in om de deelnemer zo snel mogelijk over de vervanging te informeren.

Artikel 23. Pensioenkapitaal

1. Het pensioenkapitaal, dat is gevormd uit de beschikbare premie, komt beschikbaar op de standaard pensioendatum indien de (gewezen) deelnemer dan in leven is. Het pensioenkapitaal is op enig moment gelijk aan de belegde waarde van de verzekering op deze datum, onder vermindering van verkoopkosten. De belegde waarde en de verkoopkosten worden vastgesteld zoals omschreven in het artikel 'Beleggingen'.
2. Het pensioenkapitaal zal niet worden uitgekeerd maar uitsluitend worden gebruikt als koopsom voor de aankoop van:
 - levenslang ouderdomspensioen
 - levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.
 - Als er pensioengerechtigde kinderen aanwezig zijn, kan tevens een wezenpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum van 20% van het partnerpensioen worden gekocht. De (gewezen) deelnemer is daarbij vrij in de keuze van de levensverzekeringsmaatschappij. Gezien de hiervoor genoemde aankoopverplichting bestaat op de pensioeningangsdatum geen mogelijkheid pensioenkapitaal te ruilen in levenslang partnerpensioen.
3. Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer voor pensionering komt het pensioenkapitaal te vervallen.
4. Het levenslange partnerpensioen en eventuele wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de gepensioneerde overlijdt en wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner of het pensioengerechtigde kind overlijdt dan wel het kind niet meer pensioengerechtigd is.
5. De hoogte van de aan te kopen pensioenen wordt mede bepaald door:
 - de rentestand op de pensioeningangsdatum, en
 - de dan geldende tarieven van de gekozen levensverzekeringsmaatschappij.
6. Op de volgens deze pensioenregeling met het pensioenkapitaal aangekochte pensioenen worden geen toeslagen verleend.

Artikel 24. Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

1. Het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum gaat in op de dag van overlijden van de deelnemer en het wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt.
2. Het jaarlijkse levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum is gelijk aan 1,225% van de pensioengrondslag, die het laatst is vastgesteld, vermenigvuldigd met het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 1998 dan wel de latere aanvangsdatum van de dienstbetrekking en de standaard pensioendatum.

In geval van verhoging van de pensioengrondslag wordt het partnerpensioen verhoogd met 1,225% van de verhoging, vermenigvuldigd met het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 1998 dan wel de latere aanvangsdatum van de dienstbetrekking en de standaard pensioendatum. Een verlaging van de pensioengrondslag heeft voor de bepaling van het partnerpensioen alleen betrekking op de jaren gelegen tussen de datum van wijziging van de pensioengrondslag en de standaard pensioendatum. De tot het tijdstip van verlaging verworven pensioenaanspraken worden niet gewijzigd.

In afwijking van het artikel 'Pensioengrondslag' in lid 3 kunnen variabele loonbestanddelen niet tot het pensioengevend salaris worden gerekend.
3. Voor de berekening van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum worden maximaal 45 jaren onmiddellijk voorafgaande aan de standaard pensioendatum in aanmerking genomen. De jaren worden in jaren en maanden bepaald, waarbij een gedeelte van een maand wordt verwaarloosd.

-
4. De aanspraak op jaarlijks levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum is op risicobasis verzekerd tot de pensioeningangsdatum. Dit betekent dat de aanspraak op levenslang partnerpensioen zonder waarde vervalt bij:
- beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden
 - scheiding
 - het bereiken van de pensioeningangsdatum.

Artikel 25. Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

1. Na overlijden van de deelnemer voor de pensioeningangsdatum gaat voor ieder van de aanspraakgerechtigde kinderen een wezenpensioen in.

Aanspraakgerechtigd zijn de kinderen die

- a. jonger zijn dan 18 jaar;
- b. 18 jaar of ouder, maar nog geen 27 jaar zijn, zolang:
- of hun voor werkzaamheden beschikbare tijd voor 5 dagdelen of meer in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep,
 - of zij ten gevolge van ziekte of gebreken niet in staat zijn om 55% te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde kinderen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen en daartoe ook, hetzij in het afgelopen jaar niet in staat zijn geweest, hetzij vermoedelijk in het eerstkomende jaar niet in staat zullen zijn.

2. Elk wezenpensioen gaat in op de dag van overlijden van de deelnemer, maar niet eerder dan op de eerste van de maand waarin het kind pensioengerechtigd wordt. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin het kind niet meer voldoet aan de in het voorgaande lid vermelde voorwaarden of overlijdt.

Elk wezenpensioen bedraagt 20% van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

3. Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien er geen (gewezen) partner (meer) is die het kind daadwerkelijk verzorgt.
4. De aanspraak op wezenpensioen is op risicobasis verzekerd tot de pensioeningangsdatum. Dit betekent dat de aanspraak op wezenpensioen zonder waarde vervalt bij:
- beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden
 - het bereiken van de pensioeningangsdatum.

Artikel 26. Regeling tijdens wachttijd

1. Een werknemer, voor wie de wachttijd nog niet is afgelopen, verwerft uitsluitend aanspraken op:
- levenslang partner- en/of wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
2. De hoogte van het jaarlijkse levenslange partnerpensioen wordt vastgesteld volgens het bepaalde in het artikel 'Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum'. Voor het wezenpensioen bij overlijden wordt 20% van het partnerpensioen uitgekeerd.
3. De aanspraken gedurende deze regeling zijn verzekerd op risicobasis. Bij beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden vervallen de aanspraken zonder waarde. Bij scheiding vervalt de aanspraak op partnerpensioen eveneens zonder waarde.
4. Het artikel 'Verplichting tot medewerking' geldt op overeenkomstige wijze voor deze regeling.
5. Indien op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer vrijstelling van premiebetaling is verleend, vindt het bepaalde in lid 3 pas plaats op de datum waarop de premievrijstelling eindigt, dan wel het huwelijk of (geregistreerd) partnerschap voordien eindigt.

Artikel 27. Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering

1. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering heeft de gewezen deelnemer recht op het aanwezige pensioenkapitaal. Het beleggingsrisico na beëindiging van de dienstbetrekking blijft voor rekening van de gewezen deelnemer.
2. De volgende pensioenaanspraken vervallen bij beëindiging van de dienstbetrekking:
 - levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
 - wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

Indien de gewezen deelnemer een partner heeft en een uitkering volgens de Werkloosheidswet of de wetgeving over werkloosheidsuitkeringen in zijn woonland ontvangt, geldt een uitzondering. In dat geval behoudt de gewezen deelnemer aanspraak op de volgende pensioenen zolang hij deze uitkering ontvangt:

- levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
- wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

De hoogte van het levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt vastgesteld volgens het bepaalde in het artikel 'Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum', waarbij uitsluitend de jaren tot de datum van beëindiging van de dienstbetrekking in acht worden genomen. Dit vastgestelde levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt verminderd met de eventuele partnerpensioenen verkregen door uitruil volgens de bepalingen van deze pensioenregeling.

3. Indien op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid van de deelnemer gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling is verleend, vindt het bepaalde in de voorgaande leden pas toepassing op de datum waarop en in de mate waarin de premievrijstelling eindigt. In plaats van de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wordt dan gelezen de datum waarop de gehele of gedeeltelijke premievrijstelling eindigt.

Artikel 28. Waardeoverdracht

1. Op verzoek van de gewezen deelnemer wordt de waarde van de verworven pensioenaanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking volgens het artikel 'Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering' overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. De overgedragen waarde wordt omgezet in aanspraken volgens de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

Het bepaalde in de voorgaande alinea is op overeenkomstige wijze van toepassing op een werknemer die deelnemer wordt in deze pensioenregeling.

2. Overdracht vindt plaats indien het een individuele beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering betreft.
3. Een (gewezen) deelnemer die de mogelijkheid tot waardeoverdracht overweegt, moet binnen zes maanden na aanvang van de verwerving van aanspraken in de door de ontvangende pensioenuitvoerder uitgevoerde pensioenregeling een opgave hebben gevraagd van de aanspraken aan de ontvangende pensioenuitvoerder. Daarna moet de (gewezen) deelnemer het verzoek tot waardeoverdracht doen aan de ontvangende pensioenuitvoerder.
4. Overdracht van de waarde van het partnerpensioen is slechts mogelijk na schriftelijke instemming van de eventuele partner van de gewezen deelnemer. Het eventuele levenslange bijzonder partnerpensioen kan niet worden overgedragen.
5. De wijze waarop de overdracht plaatsvindt en de vaststelling van de overdrachtswaarde geschiedt overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke voorschriften.

Artikel 29. Uitruil van pensioenkapitaal na einde van de dienstbetrekking

1. Op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering kan de gewezen deelnemer het pensioenkapitaal dat bestemd is voor levenslang ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk omzetten in een aanspraak op levenslang partnerpensioen, zodat het totale

partnerpensioen -rekening houdend met reeds bestaande aanspraken op levenslang partnerpensioen- gelijk is aan 70% van het verlaagde levenslange ouderdompensioen.

2. Het pensioenkapitaal wordt verlaagd op basis van een collectief actuariael gelijkwaardige koopsom, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De koopsom per € 1.000,- levenslang partnerpensioen is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.
3. Het volgens dit artikel door uitruil verkregen levenslange partnerpensioen gaat in op de dag waarop de gewezen deelnemer overlijdt indien dit overlijden plaatsvindt voor de standaard pensioendatum of de eerdere pensioeningangsdatum en wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt. Dit levenslange partnerpensioen is verzekerd op risicobasis en vervalt, indien het niet eerder is ingegaan, op de standaard pensioendatum of de eerdere pensioeningangsdatum zonder waarde.
4. Bij uitruil gevolgd door een latere waardeoverdracht volgens het artikel 'Waardeoverdracht' wordt de waarde van het door uitruil verworven partnerpensioen eveneens in de waardeoverdracht betrokken onder verrekening van de premie voor het gelopen risico.
5. Indien de in dit artikel omschreven uitruil is uitgevoerd en er nadien sprake is van scheiding, behoudt de gewezen partner aanspraak op het volgens dit artikel vastgestelde levenslang partnerpensioen.
6. De keuze voor uitruil moet binnen drie maanden na ontvangst van de informatie (van de verzekeraar) over het einde van de dienstbetrekking, schriftelijk aan de verzekeraar worden opgegeven.

Artikel 30. Uitrui van levenslang partnerpensioen op de pensioeningangsdatum

1. De (gewezen) deelnemer heeft op de pensioeningangsdatum, eenmalig het recht om het deel van het pensioenkapitaal dat bestemd is voor levenslang partnerpensioen met inachtneming van de geldende fiscale grenzen te gebruiken voor de aankoop van een hoger levenslang ouderdompensioen.
2. De aanspraak op het levenslange partnerpensioen wordt dan verlaagd op basis van een collectief actuariael gelijkwaardige ruilvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De ruilvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.
3. Voor uitruil volgens dit artikel is toestemming van de partner vereist.

Artikel 31. Pensioeningangsdatum

1. Het pensioenkapitaal wordt op de standaard pensioendatum gebruikt voor de aankoop van levenslang ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen. Op verzoek van de (gewezen) deelnemer kan de (gewezen) deelnemer eerder of later met pensioen gaan, voor zover de dan geldende fiscale regelgeving zich hier niet tegen verzet.
2. Eerder met pensioen gaan is toegestaan vanaf de eerste van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 55 jaar wordt. Indien de pensioeningangsdatum vóór de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer ligt, is eerder met pensioen gaan slechts mogelijk, indien de dienstbetrekking wordt beëindigd en de (gewezen) deelnemer aan de verzekeraar verklaart dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten.
3. Later met pensioen gaan is mogelijk tot de 70-jarige leeftijd, mits er sprake is van een dienstbetrekking, met dien verstande dat het pensioen eerder ingaat, indien het verworven ouderdompensioen na de 65-jarige leeftijd het in de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde maximum van 100% van het pensioengevend loon bereikt, exclusief overschrijding van het maximum wegens uitruil, toeslagen, waardeoverdracht of variatie in de uitkering.
4. Indien de gewezen deelnemer later met pensioen gaat, moet de gewezen deelnemer jaarlijks aan de verzekeraar verklaren dat hij of zij doorwerkt in een tegenwoordige dienstbetrekking bij een andere werkgever, dan omschreven in het artikel 'Begripsomschrijvingen' onder 'Werkgever', dan wel dat hij werkzaam is als ondernemer.

De ondernemer overlegt in dat geval aan de verzekeraar een ondertekende verklaring waaruit blijkt dat hij werkzaam is als ondernemer, en in welke mate hij dat is (volledig of met deeltijdfactor, in procenten uitgedrukt). De ondernemer verplicht zich tegenover de verzekeraar om een structurele vermindering van de omvang van de gewerkte uren door te geven. Indien de verzekeraar een dergelijke verklaring niet ontvangt, zal de verzekeraar het ouderdomspensioen direct in laten gaan.

5. Bij eerder met pensioen gaan wordt geen verdere premie meer beschikbaar gesteld.
6. Bij eerder met pensioen gaan komen de volgende pensioenaanspraken te vervallen:
 - partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
 - wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.
7. Bij eerder of later met pensioen gaan wordt de belegde waarde van het aanwezige pensioenkapitaal vastgesteld op basis van het aantal participaties vermenigvuldigd met de dagkoers.
8. Eerder met pensioen gaan is uitsluitend toegestaan indien de deelnemer dit zes weken voor de beoogde pensioeningangsdatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar en indien de werkgever hiermee heeft ingestemd. Indien de gewezen deelnemer verzoekt om eerder met pensioen te gaan, is melding aan en instemming van de werkgever niet van toepassing.
9. Later met pensioen gaan is uitsluitend toegestaan indien de deelnemer dit zes weken voor de standaard pensioendatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar en indien de werkgever hiermee heeft ingestemd. Indien de gewezen deelnemer verzoekt om later met pensioen te gaan, is melding aan en instemming van de werkgever niet van toepassing.
10. Voor eerder met pensioen gaan volgens dit artikel is toestemming van de partner vereist.

Artikel 32. Deeltijdpensioen

1. De deelnemer heeft de mogelijkheid om in overleg met de werkgever, met inachtneming van de geldende fiscale grenzen, gedeeltelijk met pensioen te gaan. Indien de ingangsdatum van het deeltijdpensioen vóór de 60-jarige leeftijd van de deelnemer ligt, dient de deelnemer aan de verzekeraar te verklaren dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt in dezelfde mate als waarin hij vervroegd met pensioen gaat en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten. Voor het gedeelte dat de deelnemer in dienst blijft van de werkgever, blijft de deelnemer deelnemen aan de pensioenregeling. Voor dit gedeelte vindt pensioenopbouw plaats volgens het bepaalde in het artikel 'Deeltijdarbeid'.
2. Deeltijdpensioen is toegestaan vanaf de eerste van de maand waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt.
3. De hoogte van het deeltijdpensioen wordt vastgesteld volgens het bepaalde in het artikel 'Pensioeningangsdatum'.
4. Deeltijdpensioen is uitsluitend toegestaan als de deelnemer dit minimaal zes weken voor de beoogde pensioeningangsdatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar.
5. Een gewezen deelnemer heeft ook recht op deeltijdpensioen, daarbij is overleg met en melding aan de werkgever niet van toepassing. Indien de ingangsdatum van het deeltijdpensioen vóór de 60-jarige leeftijd van de gewezen deelnemer ligt, dient de deelnemer aan de verzekeraar te verklaren dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt in dezelfde mate als waarin hij vervroegd met pensioen gaat en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten.
6. Een ingegaan deeltijdpensioen is onherroepelijk. Het percentage waarmee het deeltijdpensioen ingaat kan na ingang nog slechts worden verhoogd. Dit percentage geldt voor een periode van zes maanden of een veelvoud daarvan. Voor wijzigen van het percentage is lid 4 van overeenkomstige toepassing. Het deeltijdpensioen mag na ingang niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).
7. Het bepaalde in het artikel 'Variatie in pensioenuitkeringen' is niet van toepassing op het ingegane deeltijdpensioen.

8. Voor deeltijdpensioen is toestemming van de partner vereist.

Artikel 33. Variatie in pensioenuitkeringen

1. De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om op de pensioeningangsdatum te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdomspensioen. Hierbij geldt het volgende:
- de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. Indien het pensioen ingaat op of voor de 62-jarige leeftijd, kan de hoge uitkering uitgekeerd worden tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 65 of 70 jaar wordt. Indien het pensioen ingaat na de 62-jarige leeftijd kan de hoge uitkering uitgekeerd worden tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 70 of 75 jaar wordt;
 - de hogere uitkering staat in een vaste verhouding van 100:75 ten opzichte van de lagere;
 - de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).

Bovendien heeft de (gewezen) deelnemer de mogelijkheid om als de pensioeningangsdatum is gelegen voor de 65-jarige leeftijd te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdomspensioen, waarbij het verschil niet meer bedraagt dan maximaal het jaarlijkse gezamenlijke pensioen inclusief vakantietoeslag volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW), waarbij zowel de man als de vrouw 65 jaar of ouder is. Hierbij geldt het volgende:

- de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. De hoge uitkering wordt uitgekeerd tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 65 jaar wordt;
- de minimale uitkeringsduur van de hoge uitkering bedraagt twaalf maanden;
- de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).

2. Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensioeningangsdatum blijft bij de herrekening van het ouderdomspensioen buiten beschouwing.

De herrekening van het ouderdomspensioen vindt plaats op basis van een collectief actuarieel gelijkwaardige ruilvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De ruilvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.

Regeling Garantiepensioen

Artikel 34. Aanwending premie

1. Vanaf het moment van deelname aan de Regeling Garantiepensioen wordt de beschikbare premie geheel gebruikt voor directe aankoop van levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum. Hierbij wordt de beschikbare premie zo verdeeld over de te verzekeren pensioenen dat het aan te kopen partnerpensioen 70% is van het ouderdomspensioen.

Gezien de hiervoor genoemde verdeling van de beschikbare premie bestaat op de pensioeningangsdatum geen mogelijkheid ouderdomspensioen te ruilen in levenslang partnerpensioen.

Het inmiddels gevormde pensioenkapitaal onder deze pensioenregeling in de OPTAS Combi Mix Funds kan op verzoek van de werkgever geheel worden omgezet naar gegarandeerd pensioen in dezelfde verhouding.

2. In aanvulling op het bepaalde in het artikel 'Omvang beschikbare premie' geldt het volgende: Aan de bruto beschikbare premie worden ook kosten onttrokken voor het aanhouden van extra voorzieningen op last van de Nederlandsche Bank en kosten voor maandbetaling. Op de netto beschikbare premie worden ook in mindering gebracht:
 - een garantiepremie voor de garantie van levenslange uitkering van het pensioen;
 - excassokosten.

Artikel 35. Levenslang ouderdomspensioen

1. Het levenslange ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.
2. De hoogte van het jaarlijkse levenslange ouderdomspensioen is gelijk aan het bedrag dat bij de verzekeraar op grond van de in de uitvoeringsovereenkomst vermelde tarieven verzekerd kan worden voor de beschikbare premie die wordt gebruikt voor directe aankoop van het levenslange ouderdomspensioen.
3. Er wordt een voorwaardelijke toeslag verleend op:
 - het verworven nog niet ingegane ouderdomspensioen
 - het ingegane ouderdomspensioen
 - de het bij einde van de dienstbetrekking vastgestelde, nog niet ingegane ouderdomspensioen van de gewezen deelnemer waarvan geen waardeoverdracht naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever van de gewezen deelnemer heeft plaatsgevonden.

De voorwaarden waaronder de toeslag wordt vastgesteld en toegekend zijn beschreven in het artikel 'Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen'.

Artikel 36. Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

5. Het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum gaat in op de dag van overlijden van de deelnemer en het wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt.
6. Het jaarlijkse levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum is gelijk aan 1,225% van de pensioengrondslag, die het laatst is vastgesteld, vermenigvuldigd met het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 1998 dan wel de latere aanvangsdatum van de dienstbetrekking en de standaard pensioendatum. In geval van verhoging van de pensioengrondslag wordt het partnerpensioen verhoogd met 1,225% van de verhoging, vermenigvuldigd met het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 1998 dan wel de latere aanvangsdatum van de dienstbetrekking en de standaard pensioendatum. Een verlaging van de pensioengrondslag heeft voor de bepaling van het partnerpensioen alleen betrekking op de jaren gelegen tussen de datum van wijziging van de pensioengrondslag en de standaard pensioendatum. De tot het tijdstip van verlaging verworven pensioenaanspraken worden niet gewijzigd.

In afwijking van het artikel 'Pensioengrondslag' in lid 3 kunnen variabele loonbestanddelen niet tot het pensioengevend salaris worden gerekend.

7. Voor de berekening van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum worden maximaal 45 jaren onmiddellijk voorafgaande aan de standaard pensioendatum in aanmerking genomen. De jaren worden in jaren en maanden bepaald, waarbij een gedeelte van een maand wordt verwaarloosd.
8. Op het ingegane partnerpensioen wordt een voorwaardelijke toeslag verleend. De voorwaarden waaronder de toeslag wordt vastgesteld en toegekend zijn beschreven in het artikel 'Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen'.
9. De aanspraak op jaarlijks levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum is op risicobasis verzekerd tot de pensioeningangsdatum. Dit betekent dat de aanspraak op levenslang partnerpensioen zonder waarde vervalt bij:
 - beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden
 - scheiding
 - het bereiken van de pensioeningangsdatum.

Artikel 37. Levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum

1. Het levenslange partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum gaat in op de dag van overlijden van de gepensioneerde en het wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt.
2. De hoogte van het jaarlijkse levenslange partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum is gelijk aan het bedrag dat bij de verzekeraar op grond van de in de uitvoeringsovereenkomst vermelde tarieven verzekerd kan worden voor dat deel van de beschikbare premie dat wordt gebruikt voor directe aankoop van het levenslange partnerpensioen.
3. Er wordt een voorwaardelijke toeslag verleend op:
 - het verworven nog niet ingegane (bijzondere) partnerpensioen
 - het ingegane (bijzondere) partnerpensioen
 - het bij einde van de dienstbetrekking vastgestelde, nog niet ingegane partnerpensioen van de gewezen deelnemer waarvan geen waardeoverdracht naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever van de gewezen deelnemer heeft plaatsgevonden.

De voorwaarden waaronder de toeslag wordt vastgesteld en toegekend zijn beschreven in het artikel 'Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen'.

Artikel 38. Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

1. Na overlijden van de deelnemer voor de pensioeningangsdatum gaat voor ieder van de aanspraakgerechtigde kinderen een wezenpensioen in.

Aanspraakgerechtigd zijn de kinderen die

 - a. jonger zijn dan 18 jaar;
 - b. 18 jaar of ouder, maar nog geen 27 jaar zijn, zolang:
 - of hun voor werkzaamheden beschikbare tijd voor 5 dagdelen of meer in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep,
 - of zij ten gevolge van ziekte of gebreken niet in staat zijn om 55% te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde kinderen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen en daartoe ook, hetzij in het afgelopen jaar niet in staat zijn geweest, hetzij vermoedelijk in het eerstkomende jaar niet in staat zullen zijn.
2. Elk wezenpensioen gaat in op de dag van overlijden van de deelnemer, maar niet eerder dan op de eerste van de maand waarin het kind pensioengerechtigd wordt. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin het kind niet meer voldoet aan de in het voorgaande lid vermelde voorwaarden of overlijdt.

Elk wezenpensioen bedraagt 20% van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

3. Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien er geen (gewezen) partner (meer) is die aanspraak heeft op (bijzonder) partnerpensioen.
4. Op het ingegane wezenpensioen wordt een voorwaardelijke toeslag verleend. De voorwaarden waaronder de toeslag wordt vastgesteld en toegekend zijn beschreven in het artikel 'Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen'.
5. De aanspraak op wezenpensioen is op risicobasis verzekerd tot de pensioeningangsdatum. Dit betekent dat de aanspraak op wezenpensioen zonder waarde vervalt bij:
 - beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden
 - het bereiken van de pensioeningangsdatum.

Artikel 39. Nadere bepaling voor vaststelling en toekenning van toeslagen

1. Indien en voor zover er winstdeling beschikbaar is, zal deze jaarlijks op 1 januari, met in achtneming van het bepaalde in de volgende leden, volledig worden gebruikt voor de financiering van een toeslag ter grootte van een gelijke procentuele verhoging van de pensioenen, waarop volgens deze pensioenregeling een toeslag wordt verleend.
2. De middelen voor de toeslagen bestaan uit de overrente die dat jaar op grond van de tussen de werkgever en de verzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst voor de werkgever beschikbaar komt uit de verzekeringen van pensioenen. De werkgever kan besluiten geen of extra middelen beschikbaar te stellen.
3. Voor de verlening van toeslagen volgens dit artikel geldt de volgende voorwaardelijkheidsverklaring op basis van toeslagcategorie C1 van de toeslagenmatrix (onderdeel verzekerde regelingen): Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. De werkgever beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de winstdeling, die de werkgever van de verzekeraar ontvangt en/of de middelen die de werkgever hiervoor extra beschikbaar stelt.

Artikel 40. Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering

1. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering heeft de gewezen deelnemer recht op de tot dat moment op grond van deze pensioenregeling verworven aanspraken op pensioenen. Indien de gefinancierde aanspraken hoger zijn dan de verworven aanspraken, krijgt de gewezen deelnemer de tot dat moment gefinancierde aanspraken.
2. De volgende pensioenaanspraken vervallen bij beëindiging van de dienstbetrekking:
 - levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
 - wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

Indien de gewezen deelnemer een partner heeft en een uitkering volgens de Werkloosheidswet of de wetgeving over werkloosheidsuitkeringen in zijn woonland ontvangt, geldt een uitzondering. In dat geval behoudt de gewezen deelnemer aanspraak op de volgende pensioenen zolang hij deze uitkering ontvangt:

- levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
- wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

De hoogte van het levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt vastgesteld volgens het bepaalde in het artikel 'Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum', waarbij uitsluitend de jaren tot de datum van beëindiging van de dienstbetrekking in acht worden genomen. Dit vastgestelde levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt verminderd met de eventuele partnerpensioenen verkregen door uitruil volgens de bepalingen van deze pensioenregeling.

3. Indien op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid van de deelnemer gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling is verleend, vindt het bepaalde in

de voorgaande leden pas toepassing op de datum waarop en in de mate waarin de premievrijstelling eindigt. In plaats van de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wordt dan gelezen de datum waarop de gehele of gedeeltelijke premievrijstelling eindigt.

Artikel 41. Waardeoverdracht

1. Op verzoek van de gewezen deelnemer wordt de waarde van de verworven pensioenaanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking volgens het artikel 'Einde van de dienstbetrekking anders dan door pensionering' overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. De overgedragen waarde wordt omgezet in aanspraken volgens de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

Het bepaalde in de voorgaande alinea is op overeenkomstige wijze van toepassing op een werknemer die deelnemer wordt in deze pensioenregeling.

2. Overdracht vindt plaats indien het een individuele beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering betreft, tenzij uit een verklaring van een onafhankelijk accountant blijkt dat de werkgever niet in staat is het bedrag te voldoen dat nodig is om de wettelijke waardeoverdracht te effectueren.
3. Een (gewezen) deelnemer die de mogelijkheid tot waardeoverdracht overweegt, moet binnen zes maanden na aanvang van de verwerving van aanspraken in de door de ontvangende pensioenuitvoerder uitgevoerde pensioenregeling een opgave hebben gevraagd van de aanspraken aan de ontvangende pensioenuitvoerder. Daarna moet de (gewezen) deelnemer het verzoek tot waardeoverdracht doen aan de ontvangende pensioenuitvoerder.
4. Overdracht van de waarde van het partnerpensioen is slechts mogelijk na schriftelijke instemming van de eventuele partner van de gewezen deelnemer. Het eventuele levenslange bijzonder partnerpensioen kan niet worden overgedragen.
5. De wijze waarop de overdracht plaatsvindt en de vaststelling van de overdrachtswaarde geschiedt overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke voorschriften.

Artikel 42. Uitruil van levenslang ouderdomspensioen na einde van de dienstbetrekking

1. Op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door pensionering kan de gewezen deelnemer de aanspraak op het levenslange ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk omzetten in een aanspraak op levenslang partnerpensioen, zodat het totale partnerpensioen - rekening houdend met reeds bestaande aanspraken op levenslang partnerpensioen - gelijk is aan 70% van het verlaagde levenslange ouderdomspensioen.
2. De aanspraak op het levenslange ouderdomspensioen wordt dan verlaagd op basis van een collectief actuariael gelijkwaardige koopsom, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De koopsom per € 1.000,- levenslang partnerpensioen is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.
3. Het volgens dit artikel door uitruil verkregen levenslange partnerpensioen gaat in op de dag waarop de gewezen deelnemer overlijdt indien dit overlijden plaatsvindt voor de standaard pensioendatum of de eerdere pensioeningangsdatum en wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de partner overlijdt. Dit levenslange partnerpensioen vervalt, indien het niet eerder is ingegaan, op de standaard pensioendatum of de eerdere pensioeningangsdatum.
4. Bij uitruil gevolgd door een latere waardeoverdracht volgens het artikel 'Waardeoverdracht' wordt deze uitruil ongedaan gemaakt onder verrekening van de premies voor het gelopen risico.
5. Indien de in dit artikel omschreven uitruil is uitgevoerd en er nadien sprake is van scheiding, behoudt de gewezen partner aanspraak op het volgens dit artikel vastgestelde levenslang partnerpensioen.
6. De keuze voor uitruil moet binnen drie maanden na ontvangst van de informatie (van de verzekeraar) over het einde van de dienstbetrekking, schriftelijk aan de verzekeraar worden opgegeven.

Artikel 43. Uitruil van levenslang partnerpensioen op de pensioeningangsdatum

1. De (gewezen) deelnemer heeft op de pensioeningangsdatum, eenmalig het recht om het gehele levenslange partnerpensioen of een deel daarvan om te zetten in een hoger levenslang ouderdompensioen.
2. De aanspraak op het levenslange partnerpensioen wordt dan verlaagd op basis van een collectief actuariael gelijkwaardige ruilvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De ruilvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.
3. Voor uitruil volgens dit artikel is toestemming van de partner vereist.

Artikel 44. Pensioeningangsdatum

1. Het levenslange ouderdompensioen gaat in op de standaard pensioendatum. Op verzoek van de (gewezen) deelnemer kan de (gewezen) deelnemer eerder of later met pensioen gaan, voor zover de dan geldende fiscale regelgeving zich hier niet tegen verzet.
2. Eerder met pensioen gaan is toegestaan vanaf de eerste van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 55 jaar wordt. Indien de pensioeningangsdatum vóór de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer ligt, is eerder met pensioen gaan slechts mogelijk, indien de dienstbetrekking wordt beëindigd en de (gewezen) deelnemer aan de verzekeraar verklaart dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten.
3. Later met pensioen gaan is mogelijk tot de 70-jarige leeftijd, mits er sprake is van een dienstbetrekking, met dien verstande dat het pensioen eerder ingaat, indien het verworven ouderdompensioen na de 65-jarige leeftijd het in de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde maximum van 100% van het pensioengevend loon bereikt, exclusief overschrijding van het maximum wegens uitruil, toeslagen, waardeoverdracht of variatie in de uitkering.
4. Indien de gewezen deelnemer later met pensioen gaat, moet de gewezen deelnemer jaarlijks aan de verzekeraar verklaren dat hij of zij doorwerkt in een tegenwoordige dienstbetrekking bij een andere werkgever, dan omschreven in het artikel 'Begripsomschrijvingen' onder 'Werkgever'. Of dat hij of zij doorwerkt als zelfstandig ondernemer. Indien de verzekeraar een dergelijke verklaring niet ontvangt, zal de verzekeraar het ouderdompensioen direct in laten gaan.
5. Bij eerder met pensioen gaan wordt geen verdere premie meer beschikbaar gesteld.
6. Bij eerder met pensioen gaan komen de volgende pensioenaanspraken te vervallen:
 - partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum
 - wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.
7. Bij eerder of later met pensioen gaan wordt het levenslange ouderdompensioen verlaagd respectievelijk verhoogd op basis van een collectief actuariael gelijkwaardige ruilvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De ruilvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.
8. Eerder met pensioen gaan is uitsluitend toegestaan indien de deelnemer dit zes weken voor de beoogde pensioeningangsdatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar en indien de werkgever hiermee heeft ingestemd. Indien de gewezen deelnemer verzoekt om eerder met pensioen te gaan, is melding aan en instemming van de werkgever niet van toepassing.
9. Later met pensioen gaan is uitsluitend toegestaan indien de deelnemer dit zes weken voor de standaard pensioendatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar en indien de werkgever hiermee heeft ingestemd. Indien de gewezen deelnemer verzoekt om later met pensioen te gaan, is melding aan en instemming van de werkgever niet van toepassing.
10. Voor eerder met pensioen gaan volgens dit artikel is toestemming van de partner vereist.

Artikel 45. Deeltijdpensioen

1. De deelnemer heeft de mogelijkheid om in overleg met de werkgever, met inachtneming van de geldende fiscale grenzen, gedeeltelijk met pensioen te gaan. Indien de ingangsdatum van het deeltijdpensioen vóór de 60-jarige leeftijd van de deelnemer ligt, dient de deelnemer aan de verzekeraar te verklaren dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt in dezelfde mate als waarin hij vervroegd met pensioen gaat en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten. Voor het gedeelte dat de deelnemer in dienst blijft van de werkgever, blijft de deelnemer deelnemen aan de pensioenregeling. Voor dit gedeelte vindt pensioenopbouw plaats volgens het bepaalde in het artikel 'Deeltijdarbeid'.
2. Deeltijdpensioen is toegestaan vanaf de eerste van de maand waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt.
3. De hoogte van het deeltijdpensioen wordt vastgesteld volgens het bepaalde in het artikel 'Pensioeningangsdatum'.
4. Deeltijdpensioen is uitsluitend toegestaan als de deelnemer dit minimaal zes weken voor de beoogde pensioeningangsdatum schriftelijk meldt aan de werkgever en de verzekeraar.
5. Een gewezen deelnemer heeft ook recht op deeltijdpensioen, daarbij is overleg met en melding aan de werkgever niet van toepassing. Indien de ingangsdatum van het deeltijdpensioen vóór de 60-jarige leeftijd van de gewezen deelnemer ligt, dient de deelnemer aan de verzekeraar te verklaren dat hij zijn arbeidzame leven beëindigt in dezelfde mate als waarin hij vervroegd met pensioen gaat en dat hij niet van plan is die arbeid weer te hervatten.
6. Een ingegaan deeltijdpensioen is onherroepelijk. Het percentage waarmee het deeltijdpensioen ingaat kan na ingang nog slechts worden verhoogd. Dit percentage geldt voor een periode van zes maanden of een veelvoud daarvan. Voor wijziging van het percentage is lid 4 van overeenkomstige toepassing. Het deeltijdpensioen mag na ingang niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).
7. Het bepaalde in het artikel 'Variatie in pensioenuitkeringen' is niet van toepassing op het ingegane deeltijdpensioen.
8. Voor deeltijdpensioen is toestemming van de partner vereist.

Artikel 46. Variatie in pensioenuitkeringen

1. Dit artikel is alleen van toepassing indien pensioenen worden uitgekeerd door de verzekeraar.
2. De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om op de pensioeningangsdatum te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdomspensioen. Hierbij geldt het volgende:
 - a. de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. Indien het pensioen ingaat op of voor de 62-jarige leeftijd, kan de hoge uitkering uitgekeerd worden tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 65 of 70 jaar wordt. Indien het pensioen ingaat na de 62-jarige leeftijd kan de hoge uitkering uitgekeerd worden tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 70 of 75 jaar wordt;
 - b. de hogere uitkering staat in een vaste verhouding van 100:75 ten opzichte van de lagere;
 - c. de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).

Bovendien heeft de (gewezen) deelnemer de mogelijkheid om als de pensioeningangsdatum is gelegen voor de 65-jarige leeftijd te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdomspensioen, waarbij het verschil niet meer bedraagt dan maximaal het jaarlijkse gezamenlijke pensioen inclusief vakantietoeslag volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW), waarbij zowel de man als de vrouw 65 jaar of ouder is. Hierbij geldt het volgende:

 - a. de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. De hoge uitkering wordt uitgekeerd tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde 65 jaar wordt;
 - b. de minimale uitkeringsduur van de hoge uitkering bedraagt twaalf maanden;

- c. de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag (€ 438,44 in 2012).
- 3. Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensioeningangsdatum blijft bij de herrekening van het ouderdompensioen buiten beschouwing.
- 4. De herrekening van het ouderdompensioen vindt plaats op basis van een collectief actuair gelijkwaardige ruilvoet, die geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. De ruilvoet is vermeld in de bij dit pensioenreglement behorende bijlage.

Slotbepalingen

Artikel 47. Overgangsbepalingen

1. Voor de deelnemer die deelnam aan de tot en met 31 december 2011 geldende pensioenregeling A of B (met nummer R1313) geldt dat het tot deze datum verworven pensioenkapitaal premievrij is gemaakt en dat hierop het bepaalde van het tot en met deze datum geldende pensioenreglement van toepassing blijft.
2. Voor de deelnemer die deelnam aan de tot en met 31 december 2011 geldende pensioenregeling worden de aanspraken zoals omschreven in de artikelen 'Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum' en 'Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum' mede verminderd met de tot en met 31 december 2011 opgebouwde premievrije aanspraken op levenslang partnerpensioen en wezenpensioen.
3. Indien en zodra de Regeling Garantiepensioen is opengesteld, kan op verzoek van de werkgever het opgebouwde pensioenkapitaal (beleggingskapitaal inclusief garantiewaarde) in de tot en met 31 december 2011 geldende pensioenregeling geheel worden omgezet in aanspraken op levenslang ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum. Hierbij wordt het pensioenkapitaal zo verdeeld over de te verzekeren pensioenen dat het aan te kopen partnerpensioen 70% is van het ouderdompensioen. Indien de werkgever het verzoek hiertoe aan de verzekeraar heeft gedaan, vervallen de voorgaande leden van dit artikel. In plaats daarvan geldt dat de aanspraken die ontstaan uit deze pensioenregeling per de ingangsdatum van het deelnemerschap aan de Regeling Garantiepensioen de voordien door de werkgever aan de deelnemer verleende pensioenaanspraken vervangen. In de verzekeringen, die zijn gesloten op grond van deze pensioenregeling, zal de waarde worden verwerkt van de verzekeringen uit hoofde van de voorgaande pensioenregeling.
4. Voor de deelnemer die al vóór 1 januari 2006 een WAO-uitkering ontving, blijft de wijze van vaststelling van premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid van toepassing volgens de pensioenregeling die gold op het moment van toekenning van de premievrijstelling.

Artikel 48. Datum inwerkingtreding van de pensioenregeling

Deze pensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2012.

VLAARDINGEN

19-05-2014

C. Broers - *Heunis*

ROTTERDAM BULK TERMINAL
(R.B.T.) B.V.

Bijlage percentages en bedragen

Geldigheid en wijziging percentages en bedragen

In deze bijlage zijn percentages en bedragen opgenomen die gelden voor het jaar 2012. Deze kunnen jaarlijks worden aangepast. Bij een uitruil of afkoop wordt de uitruilvoet of afkoopvoet toegepast, die op dat moment geldt. De deelnemer ziet de actuele uitruil- en afkoopvoeten op de AEGON Pensioensite.

Koopsom voor aankoop van het tijdelijk risico partnerpensioen tot de standaard pensioendatum (per € 1.000,- partnerpensioen)

leeftijd	Koopsom voor aankoop van het tijdelijk risico partnerpensioen tot de standaard pensioendatum
15	€ 435,50
16	€ 446,90
17	€ 458,40
18	€ 470,10
19	€ 482,00
20	€ 494,30
21	€ 506,90
22	€ 519,70
23	€ 532,70
24	€ 545,90
25	€ 559,30
26	€ 572,90
27	€ 586,60
28	€ 600,50
29	€ 614,50
30	€ 628,60
31	€ 642,90
32	€ 657,20
33	€ 671,40
34	€ 685,50
35	€ 699,60
36	€ 713,40
37	€ 726,80
38	€ 740,00
39	€ 752,60
40	€ 764,60
41	€ 775,70
42	€ 785,60
43	€ 793,90
44	€ 800,10
45	€ 804,00
46	€ 805,00
47	€ 803,00
48	€ 797,60
49	€ 789,20
50	€ 777,40
51	€ 762,00
52	€ 742,90
53	€ 719,90
54	€ 692,70
55	€ 660,70
56	€ 623,50
57	€ 581,00
58	€ 533,00
59	€ 479,10
60	€ 418,80
61	€ 351,60
62	€ 277,30
63	€ 194,80
64	€ 102,90
65	€ 0,00

Voor een juiste hoogte van de koopsom moet u deze bedragen nog verhogen met de excassokosten en rentegarantiepremie. Deze zijn vermeld in de bijlage 'Tarieven en kosten' in de uitvoeringsovereenkomst

Pensioenkapitaal: Ruilvoet uitruil van partnerpensioen. Uitgaande van:

- aankoop van een gelijkblijvend levenslang ouderdomspensioen in combinatie met een gelijkblijvend levenslang partnerpensioen ter grootte van 70% van dat levenslange ouderdomspensioen;
- aankoop van het pensioen bij de verzekeraar;
- een rentestand van 3% op de standaard pensioendatum

kan voor elke € 1.000,- uitruilbaar partnerpensioen worden verkregen:

Pensioeningangleeftijd	Verhoging levenslang ouderdomspensioen
55	€ 171,40
56	€ 178,60
57	€ 178,60
58	€ 185,70
59	€ 192,90
60	€ 200,00
61	€ 207,10
62	€ 214,30
63	€ 228,60
64	€ 235,70
65	€ 242,90
66	€ 250,00
67	€ 257,10
68	€ 271,40
69	€ 278,60
70	€ 292,90

Ruilvoet uitruil van levenslang partnerpensioen (per € 1.000,- uitruilbaar partnerpensioen)

Pensioeningangleeftijd	Verhoging levenslang ouderdomspensioen
55	€ 171,40
56	€ 178,60
57	€ 178,60
58	€ 185,70
59	€ 192,90
60	€ 200,00
61	€ 207,10
62	€ 214,30
63	€ 228,60
64	€ 235,70
65	€ 242,90

Uitstel van levenslang ouderdomspensioen

Uitsteljaren na standaard pensioendatum (65 jaar)	Verhoogd levenslang ouderdomspensioen
1	107,94%
2	116,83%
3	126,75%
4	137,95%
5	150,64%

Vervroeging van levenslang ouderdomspensioen

Vervroegingsjaren voor standaard pensioendatum (65 jaar)	Verlaagd levenslang ouderdomspensioen
1	92,88%
2	86,44%
3	80,60%
4	75,31%

5	70,50%
6	66,12%
7	62,11%
8	58,42%
9	55,03%
10	51,91%

Vervroeging van levenslang partnerpensioen

Vervroegingsjaren voor standaard pensioendatum (65 jaar)	Verlaagd levenslang partnerpensioen
1	96,57%
2	93,43%
3	90,64%
4	88,16%
5	85,89%
6	83,80%
7	81,86%
8	80,07%
9	78,48%
10	77,00%

Variatie in uitkering levenslang ouderdomspensioen (hoog/laag uitkering in verhouding 100:75) Eindleeftijd 65 jaar voor hoge uitkering.

Pensioeningangleeftijd	Verhoogd levenslang ouderdomspensioen tot 65 jaar
55	114,29%
56	115,28%
57	116,37%
58	117,58%
59	118,93%
60	120,44%
61	122,14%
62	124,06%

Variatie in uitkering levenslang ouderdomspensioen (hoog/laag uitkering in verhouding 100:75). Eindleeftijd 70 jaar voor hoge uitkering.

Pensioeningangleeftijd	Verhoogd levenslang ouderdomspensioen tot 70 jaar
55	109,11%
56	109,71%
57	110,36%
58	111,09%
59	111,88%
60	112,77%
61	113,75%
62	114,85%
63	116,09%
64	117,48%
65	119,07%
66	120,89%
67	122,98%

Variatie in uitkering levenslang ouderdomspensioen (hoog/laag uitkering in verhouding 100:75). Eindleeftijd 75 jaar voor hoge uitkering.

Pensioeningangleeftijd	Verhoogd levenslang ouderdomspensioen tot 75 jaar
63	109,29%
64	110,04%

65	110,89%
66	111,84%
67	112,93%
68	114,16%
69	115,59%
70	117,25%

Omzetting van levenslang ouderdomspensioen in een extra tijdelijk ouderdomspensioen van pensioeningangsdatum tot 65 jaar ter grootte van maximaal het jaarlijkse gezamenlijke pensioen inclusief vakantietoeslag volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW), waarvan zowel de man als de vrouw 65 jaar of ouder is (AOW-pensioen) (verlaging levenslang ouderdomspensioen per € 1.000,- extra AOW-pensioen).

Pensioeningangleeftijd	Verlaging levenslang ouderdomspensioen
60	€ 291,70
61	€ 244,00
62	€ 191,60
63	€ 133,90
64	€ 70,40

Afkoop van levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen (per € 1,- pensioen). De vermelde afkoopvoet is een indicatie. De uiteindelijke hoogte van de afkoopvoet wordt vastgesteld op de afkoopdatum.

Afkoopleeftijd	Afkoopvoet levenslang ouderdomspensioen	Afkoopvoet levenslang partnerpensioen
15	2,6590	1,6850
16	2,7400	1,7350
17	2,8220	1,7880
18	2,9080	1,8420
19	2,9970	1,8970
20	3,0880	1,9540
21	3,1820	2,0100
22	3,2800	2,0680
23	3,3800	2,1250
24	3,4830	2,1840
25	3,5890	2,2430
26	3,6980	2,3040
27	3,8120	2,3660
28	3,9280	2,4290
29	4,0480	2,4930
30	4,1720	2,5570
31	4,3000	2,6240
32	4,4310	2,6910
33	4,5670	2,7600
34	4,7070	2,8290
35	4,8520	2,8990
36	5,0010	2,9700
37	5,1560	3,0430
38	5,3150	3,1160
39	5,4800	3,1900
40	5,6500	3,2660
41	5,8250	3,3420
42	6,0080	3,4190
43	6,1970	3,4950
44	6,3920	3,5720
45	6,5960	3,6480
46	6,8060	3,7230
47	7,0260	3,7980
48	7,2530	3,8720
49	7,4910	3,9440
50	7,7380	4,0170
51	7,9960	4,0860
52	8,2650	4,1540

53	8,5460	4,2200
54	8,8390	4,2840
55	9,1480	4,3450
56	9,4710	4,4040
57	9,8110	4,4590
58	10,1690	4,5100
59	10,5460	4,5570
60	10,9460	4,5990
61	11,3690	4,6360
62	11,8200	4,6680
63	12,3000	4,6920
64	12,8130	4,7090
65	13,3640	4,7190

Pensioenkapitaal: Afkoop van levenslang ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen. De vermelde afkoopvoet is een indicatie. De uiteindelijke hoogte van de afkoopvoet wordt vastgesteld op de afkoopdatum.

Afkoopleeftijd	Afkoopvoet levenslang ouderdomspensioen	Afkoopvoet levenslang partnerpensioen
15	1,5020	0,9440
16	1,5630	0,9820
17	1,6250	1,0220
18	1,6910	1,0630
19	1,7590	1,1050
20	1,8310	1,1490
21	1,9050	1,1930
22	1,9820	1,2380
23	2,0620	1,2840
24	2,1460	1,3310
25	2,2330	1,3780
26	2,3240	1,4280
27	2,4180	1,4790
28	2,5150	1,5310
29	2,6180	1,5850
30	2,7240	1,6400
31	2,8340	1,6970
32	2,9500	1,7550
33	3,0700	1,8150
34	3,1950	1,8750
35	3,3250	1,9380
36	3,4600	2,0020
37	3,6020	2,0680
38	3,7500	2,1350
39	3,9030	2,2040
40	4,0630	2,2750
41	4,2300	2,3480
42	4,4050	2,4210
43	4,5880	2,4950
44	4,7790	2,5700
45	4,9780	2,6450
46	5,1880	2,7220
47	5,4070	2,7980
48	5,6360	2,8740
49	5,8770	2,9510
50	6,1300	3,0270
51	6,3960	3,1030
52	6,6750	3,1800
53	6,9690	3,2540
54	7,2780	3,3290
55	7,6050	3,4010
56	7,9510	3,4730
57	8,3160	3,5420
58	8,7020	3,6090
59	9,1140	3,6740

Pensioenreglement

60	9,5510	3,7340
61	10,0170	3,7920
62	10,5150	3,8450
63	11,0480	3,8940
64	11,6210	3,9370
65	12,2380	3,9740

Addendum bij het pensioenreglement voor de werknemers van Rotterdam Bulk Terminal (R.B.T.) B.V., contractnummer R3243.

Met ingang van 1 januari 2014 verandert een aantal bepalingen in de pensioenregeling. Aanleiding hiervoor is de wetswijziging per 1 januari 2014 waardoor het fiscale kader voor pensioenopbouw wijzigt. Daarbij is de regeling gewijzigd in een beschikbare premieregeling met specifieke voorwaarden vanuit de fiscale regelgeving. Deze voorwaarden betreffen de maximale hoogte van het pensioen, zowel tijdens de opbouw als bij pensioeningang.

Met dit addendum voeren we ook een wijziging in de beleggingen door. In welk OPTAS Combi Mix Fund wordt belegd, wordt voortaan afhankelijk van de resterende duur tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit doen wij omdat wij verwachten dat de meeste mensen hun pensioen zullen laten ingaan rond de ingangsdatum van hun AOW.

De pensioenaanspraken die voortkomen uit de beschikbare premie tot 1 januari 2014 houden de standaard pensioendatum volgens het pensioenreglement zoals dat tot 1 januari 2014 geldt. Vanaf 1 januari 2014 bouwt u pensioen op dat ingaat op 67 jaar. U kunt beide delen van het pensioen tegelijk laten ingaan, bijvoorbeeld als ook uw AOW ingaat. Dat doet u door de datum waarop het pensioen ingaat uit te stellen voor het al opgebouwde premievrije pensioen tot 1 januari 2014 en/of te vervroegen voor het pensioen dat u na 1 januari 2014 opbouwt.

Welke bepalingen wijzigen en hoe leest u hier. De wijzigingen gelden, tenzij anders vermeld, alleen voor het pensioen over de dienstjaren vanaf 1 januari 2014.

Verder verandert de inhoud van het pensioenreglement niet.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Toegevoegd wordt:

AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet;

Gewijzigd wordt:

standaard pensioendatum: de eerste van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 67 jaar wordt;

Artikel 6. Pensioenaanspraken

Aan lid 1 wordt toegevoegd:

Het pensioen inclusief de toegekende toeslagverlening gaat zowel per jaar als in totaal niet uit boven een middelloonpensioen binnen de kaders van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Zie ook Fiscale Maxima.

Lid 6 wordt als volgt gewijzigd:

De pensioenaanspraken worden ook beheerst door:

- de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar
- de daarbij behorende verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden
- wettelijke voorschriften en (fiscale) regelgeving.

Dit betekent onder andere dat de pensioenaanspraken een vermindering kunnen ondergaan in die gevallen zoals bepaald in deze pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst met bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden.

Genoemde uitvoeringsovereenkomst, verzekeringsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage en worden op verzoek van de (gewezen) deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde door de verzekeraar verstrekt.

Artikel 9. Omvang van de beschikbare premie

Toegevoegd wordt:

Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de bruto beschikbare premie voor werknemers A:

Leeftijd deelnemer:	Percentage pensioengrondslag:
20 tot en met 24	6,39
25 tot en met 29	7,45
30 tot en met 34	8,65
35 tot en met 39	10,08
40 tot en met 44	11,7
45 tot en met 49	13,62
50 tot en met 54	15,89
55 tot en met 59	18,73
60 tot en met 64	22,27
65 tot 67	25,32

Na onttrekking van de vermelde risicopremie en kosten resteert voor werknemers A vanaf 1 januari 2014 de volgende netto beschikbare premie:

Leeftijd deelnemer:	Percentage pensioengrondslag:
20 tot en met 24	5,78%
25 tot en met 29	6,74%
30 tot en met 34	7,83%
35 tot en met 39	9,12%
40 tot en met 44	10,59%
45 tot en met 49	12,33%
50 tot en met 54	14,38%
55 tot en met 59	16,95%
60 tot en met 64	20,16%
65 tot 67	22,92%

Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de bruto beschikbare premie voor werknemers B:

Leeftijd deelnemer:	Percentage pensioengrondslag:
20 tot en met 24	8,04%
25 tot en met 29	9,38%
30 tot en met 34	10,89%
35 tot en met 39	12,68%
40 tot en met 44	14,74%
45 tot en met 49	17,15%
50 tot en met 54	20,01%
55 tot en met 59	23,58%
60 tot en met 64	28,05%
65 tot 67	31,89%

Na onttrekking van de vermelde risicopremie en kosten resteert voor werknemers B vanaf 1 januari 2014 de volgende netto beschikbare premie:

Leeftijd deelnemer:	Percentage pensioengrondslag:
20 tot en met 24	7,28
25 tot en met 29	8,49
30 tot en met 34	9,86
35 tot en met 39	11,48
40 tot en met 44	13,34
45 tot en met 49	15,52
50 tot en met 54	18,11
55 tot en met 59	21,34
60 tot en met 64	25,39
65 tot 67	28,86

Artikel 16. Fiscale maxima

Lid 1 wijzigt als volgt:

Het pensioen gaat niet uit boven het fiscale maximum als bedoeld in hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964.

Voor de Regeling Beleggingspensioen geldt het volgende. Het pensioenkapitaal dat is opgebouwd na 1 januari 2014 wordt gekort als dit op de pensioeningangsdatum hoger is dan nodig is voor de aankoop van een fiscaal maximaal pensioen binnen de kaders van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor de bepaling van dit maximale pensioen worden alleen dienstjaren na 1 januari 2014 meegenomen.

Ook op andere momenten dan op pensioeningangsdatum moet de verzekeraar de hoogte van het pensioen toetsen en het pensioenkapitaal eventueel korten. Dit is onder andere bij waardeoverdracht en bij scheiding.

Ook voor de Regeling Garantpensioen geldt dat het pensioen moet blijven binnen de kaders van hoofdstuk IIB van de Wet op de Loonbelasting 1964 en gekort wordt als dat niet zo is.

De toets op het fiscale maximum wordt gedaan volgens de fiscale regels die daarvoor op het moment van toetsing gelden. Het bedrag van de korting komt, op grond van fiscale regelgeving, toe aan de verzekeraar.

Wijziging in wet- of regelgeving of nadere uitleg daarvan kan leiden tot wijzigingen in de toets, de toetsmomenten en de gevolgen daarvan.

Artikel 22. Beleggingen

Gewijzigd wordt (ook voor de op 31 december 2014 al belegde waarde):

Waar in dit artikel staat 'standaard pensioendatum' wordt dit 'AOW-gerechtigde leeftijd'.

Artikel 23. Pensioenkapitaal

Aan lid 1 wordt toegevoegd:

Het pensioenkapitaal wordt gekort indien en voor zover er meer pensioenkapitaal is dan nodig is voor de aankoop van het fiscaal maximale pensioen. Dit wordt getoetst volgens de fiscale regels die daarvoor op het moment van toetsing gelden. Het bedrag van de korting komt, op grond van fiscale regelgeving, toe aan de verzekeraar.

Artikel 24. Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

Gewijzigd wordt:

Voor de berekening van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum worden maximaal 47 jaren onmiddellijk voorafgaande aan de standaard pensioendatum in aanmerking genomen.

Artikel 31. Pensioeningangsdatum

Lid 3 wijzigt als volgt:

Later met pensioen gaan is mogelijk tot 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd, mits er sprake is van een dienstbetrekking, met dien verstande dat het pensioen eerder ingaat, indien het verworven ouderdompensioen na de AOW-gerechtigde leeftijd het in de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde maximum van 100% van het pensioengevend loon bereikt, exclusief overschrijding van het maximum wegens uitruil, toeslagen, waardeoverdracht of variatie in de uitkering.

Artikel 33. Variatie in pensioenuitkeringen

Het deel dat aansluit bij de hoogte van de AOW wijzigt als volgt, de rest wijzigt niet.

Als de pensioeningangsdatum is gelegen voor de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de (gewezen) deelnemer bovendien de mogelijkheid om te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdompensioen. Deze verhoging van het ouderdompensioen bedraagt dan maximaal het jaarlijkse gezamenlijke pensioen inclusief vakantietoeslag volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW), waarbij zowel de man als de vrouw de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij geldt het volgende:

- a. de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. De hoge uitkering wordt uitgekeerd tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- b. de minimale uitkeringsduur van de hoge uitkering bedraagt twaalf maanden;
- c. de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag.

Artikel 35. Levenslang ouderdomspensioen

Aan lid 2 wordt toegevoegd:

Het pensioen wordt gekort indien en voor zover er meer pensioen is dan het fiscaal maximale pensioen. Dit wordt getoetst volgens de fiscale regels die daarvoor op het moment van toetsing gelden. Het bedrag van de korting komt, op grond van fiscale regelgeving, toe aan de verzekeraar.

Artikel 36. Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum

Gewijzigd wordt:

Voor de berekening van het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum worden maximaal 47 jaren onmiddellijk voorafgaande aan de standaard pensioendatum in aanmerking genomen.

Artikel 37. Levenslang partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum

Aan lid 2 wordt toegevoegd:

Het pensioen wordt gekort indien en voor zover er meer pensioen is dan het fiscaal maximale pensioen. Dit wordt getoetst volgens de fiscale regels die daarvoor op het moment van toetsing gelden. Het bedrag van de korting komt, op grond van fiscale regelgeving, toe aan de verzekeraar.

Artikel 44. Pensioeningangsdatum

Lid 3 wijzigt als volgt:

Later met pensioen gaan is mogelijk tot 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd, mits er sprake is van een dienstbetrekking, met dien verstande dat het pensioen eerder ingaat, indien het verworven ouderdomspensioen na de AOW-gerechtigde leeftijd het in de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde maximum van 100% van het pensioengevend loon bereikt, exclusief overschrijding van het maximum wegens uitruil, toeslagen, waardeoverdracht of variatie in de uitkering.

Artikel 46. Variatie in pensioenuitkeringen

Het deel dat aansluit bij de hoogte van de AOW wijzigt als volgt, de rest wijzigt niet.

Als de pensioeningangsdatum is gelegen voor de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de (gewezen) deelnemer bovendien de mogelijkheid om te kiezen voor een in aanvang hoger levenslang ouderdomspensioen. Deze verhoging van het ouderdomspensioen bedraagt dan maximaal het jaarlijkse gezamenlijke pensioen inclusief vakantietoeslag volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW), waarbij zowel de man als de vrouw de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij geldt het volgende:

- a. de hogere uitkering geldt voor een periode direct aansluitend op de pensioeningangsdatum. De hoge uitkering wordt uitgekeerd tot de eerste van de maand waarin de gepensioneerde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- b. de minimale uitkeringsduur van de hoge uitkering bedraagt twaalf maanden;
- c. de lagere uitkering mag niet lager zijn dan het in artikel 66 van de Pensioenwet bedoelde bedrag.

Artikel 48. Datum inwerkingtreding van de pensioenregeling

Toegevoegd wordt:

Deze pensioenregeling is gewijzigd op 1 januari 2014.

Bijlage 'Percentages en bedragen'

Voor het pensioen met pensioendatum op 67 jaar gelden andere ruilfactoren en afkoopvoeten dan voor pensioen met een andere pensioendatum. Deze kunt u opvragen bij de verzekeraar per mail via pensioen@aegon.nl of door te bellen naar (070) 344 49 99.

OPTAS Aanvullende voorwaarden van medeverzekering van vrijstelling premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid WIA14ZK

1. Strekking

In geval van arbeidsongeschiktheid van de verzekerde wordt vrijstelling van premiebetaling verleend onder de voorwaarden als hierna vermeld.

2. Begripsomschrijvingen

In deze voorwaarden wordt verstaan:

- a. **Arbeitsongeschiktheid**
Arbeitsongeschiktheid is aanwezig indien de verzekerde voor ten minste 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en recht heeft op een WIA-uitkering, dan wel arbeidsongeschikt is volgens de bepalingen van de WAO en een WAO-uitkering ontvangt;
- b. **Eerste ziekte dag**
De eerste werkdag waarop door verzekerde wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens werktijd is gestaakt. Leidend is de dag vermeld op de beschikking zoals deze door het UWV wordt afgegeven;
- c. **Pensioenverzekering**
De pensioenverzekering(en) in combinatie waarmee deze medeverzekering van vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid is gesloten;
- d. **UWV**
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- e. **Verzekerde**
De werknemer die met zijn werkgever een arbeidsovereenkomst of een daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding heeft, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek en die verplicht verzekerd is krachtens de WIA en die verzekerde is in de pensioenverzekering;
- f. **Verzekeraar**
Aegon Levensverzekering N.V., statutair gevestigd in Den Haag, kantoorhoudende te Den Haag, Aegonplein 50;
- g. **WIA**
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- h. **WAO**
Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering
Daar waar in deze aanvullende voorwaarden wordt gesproken over de WIA zijn de bepalingen ingevolge de WAO zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing.

3. Ingang en einde van vrijstelling van premiebetaling

- 3.1 Indien en voor zover de verzekerde een uitkering krachtens de WIA ontvangt wordt vrijstelling van premiebetaling verleend. Als de arbeidsongeschiktheid voortduurt tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de vrijstelling van premiebetaling voortgezet alsof nog steeds een uitkering krachtens de WIA wordt ontvangen.
- 3.2 De vrijstelling gaat in op de dag waarop de uitkering ingevolge de WIA aanvangt. De vrijstelling gaat evenwel niet eerder in dan 52 weken vóór de ontvangst van het verzoek tot toekenning. Tot dat tijdstip blijft de werkgever de premies verschuldigd.
- 3.3 De vrijstelling wordt verleend voor de verdere duur van de arbeidsongeschiktheid, maar niet langer dan tot de voor de verzekerde geldende standaard pensioendatum, dan wel tot de datum van feitelijke ingang van het ouderdomspensioen wanneer deze datum eerder is. De vrijstelling eindigt echter uiterlijk op de 67ste verjaardag van de verzekerde.

4. Omvang van de vrijstelling van premiebetaling

- 4.1 De vrijstelling wordt - al naar gelang de mate van arbeidsongeschiktheid - toegekend tot de hieronder vermelde percentages:

Uitkeringspercentage WIA	Percentage arbeidsongeschiktheid	Percentage vrijstelling
70% - 75%	80% of hoger	100%
50,75%	65% tot 80%	72,5%
42%	55% tot 65%	60%
35%	45% tot 55%	50%
28%	35% tot 45%	40%
minder dan 28%	minder dan 35%	nihil

- 4.2 De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het feitelijk uitbetaalde bedrag van de WIA-uitkering dan wel WAO-uitkering. Als de arbeidsongeschiktheid voortduurt tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt daarna de mate van arbeidsongeschiktheid aangehouden die het laatst voor de AOW-gerechtigde leeftijd is vastgesteld.
- 4.3 De vrijstelling betreft de premies voor de verzekeringen die gelden op de dag voorafgaand aan de ingang van de uitkering ingevolge de WIA. Voor verhogingen van de verzekeringen binnen 104 weken voor ingang van de WIA-uitkering wordt echter alleen vrijstelling van premiebetaling verleend, indien die het gevolg zijn van naar het oordeel van de verzekeraar redelijke salarisverhogingen.

In geval de premie voor de pensioenverzekering stijgt omdat deze de vorm heeft van een stortingskoopsom of éénjarige risicopremie, wordt deze stijging ook begrepen onder de vrijstelling.

- 4.4 Premies, waarvoor vrijstelling is genoten, worden als betaald aangemerkt.

5. Herziening of intrekking van vrijstelling van premiebetaling

- 5.1 Indien de mate van arbeidsongeschiktheid van de verzekerde na toekenning van de vrijstelling zodanig toeneemt, dat hij voor een hogere vrijstelling in aanmerking komt, vindt deze verhoging plaats op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid toeneemt. De verhoging van de vrijstelling gaat echter niet eerder in dan 52 weken voor de ontvangst van het verzoek daartoe.
- 5.2 Indien de mate van arbeidsongeschiktheid van de verzekerde na toekenning van de vrijstelling zodanig afneemt, dat hij voor een lagere vrijstelling respectievelijk niet meer voor vrijstelling in aanmerking komt, vindt de verlaging respectievelijk intrekking van de vrijstelling plaats op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is verminderd respectievelijk geëindigd.
- 5.3 Het gedeelte van de verzekering dat overeenkomt met het niet-vrijgestelde deel van de premies wordt premievrij gemaakt, indien daarvoor voor de verzekeringnemer geen plicht tot premiebetaling bestaat.

6. Herleving van vrijstelling van premiebetaling bij tijdelijke onderbreking van de arbeidsongeschiktheid

Indien:

- de vrijstelling premiebetaling wegens revalidatie is geëindigd, en
 - de arbeidsovereenkomst met de werkgever nog van kracht is, en
 - de uitvoeringsovereenkomst tussen de verzekeraar en de werkgever nog niet is beëindigd dan wel premievrij is gemaakt, en
 - binnen 6 maanden opnieuw arbeidsongeschiktheid intreedt, herleeft vanaf dat moment de vrijstelling op basis van de mate van de hernieuwde arbeidsongeschiktheid.
- Met betrekking tot het deel van de premie voortvloeiende uit een eventuele verhoging van de verzekering binnen deze 6 maanden, zal de vrijstelling niet eerder ingaan dan op de dag waarop deze hernieuwde arbeidsongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd.

7. Uitsluitingen

- 7.1 Vrijstelling van premiebetaling wordt niet toegekend, indien de arbeidsongeschiktheid en/of de toeneming daarvan het gevolg is van of bevorderd of verergerd is door:
- opzet, grove schuld of verregaande roekeloosheid van de verzekerde;
 - oorlog of oorlogshandelingen, in de ruimste zin des woords;
 - atoomkernreacties, tenzij in verband met medische behandeling toegepast.
- 7.2 Vrijstelling van premiebetaling wordt voorts niet toegekend indien de arbeidsongeschiktheid reeds geheel of gedeeltelijk bestond bij het sluiten van de medeverzekering. Indien de verzekerde bij de toetreding gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft de medeverzekering voor diegene uitsluitend betrekking op het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
- 7.3 Vrijstelling van premiebetaling wordt stopgezet of verlaagd indien de verzekerde zijn genezing belemmert of vertraagt.
- 7.4 Indien en voor zover de verzekerde geen of slechts gedeeltelijk recht heeft op een WIA-uitkering op grond van de bepaling "Maatregelen UWV", op grond van de bepaling "Maatregelen eigenrisicodragers" dan wel op grond van artikel 43 "Uitsluitingsgronden", zoals opgenomen in de WIA zal vrijstelling van premiebetaling niet, respectievelijk in gelijke mate worden toegekend.

8. In- en uitlooprisico

Er bestaat geen dekking van het recht op vrijstelling van premiebetaling:

- indien de eerste ziekte dag is gelegen voor de ingangsdatum van de medeverzekering van vrijstelling van premiebetaling. Indien echter deze ziekte dag heeft geleid tot een uitkering op grond van de WIA of WAO wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de tweede zin van artikel 7.2. Indien perioden van ziekte elkaar opvolgen met onderbrekingen van minder dan 28 kalenderdagen, worden deze perioden samengeteld;
- indien de eerste ziekte dag is gelegen na beëindiging van de medeverzekering van vrijstelling van premiebetaling.

9. Verzoek tot toekenning van vrijstelling van premiebetaling

Toekenning van de vrijstelling van premiebetaling dan wel verhoging daarvan dient schriftelijk door de verzekeringnemer te worden verzocht. De verzekeringnemer en de verzekerde zijn voorts verplicht alle nadere door de verzekeraar verlangde inlichtingen te (doen) verstrekken.

10. Verplichtingen

- 10.1 De verzekeringnemer is, zo lang de werknemer in dienst is, verplicht de ingang van de arbeidsongeschiktheid te melden aan de verzekeraar;
- 10.2 Als de arbeidsongeschiktheid intreedt na einde dienstverband gaat de hiervoor in 10.1 genoemde verplichting de arbeidsongeschiktheid te melden aan de verzekeraar over op de verzekerde;
- 10.3 Na toekenning van vrijstelling van premiebetaling is de verzekerde verplicht:
- alle verplichtingen die de WIA hem oplegt, na te komen;
 - direct aan de verzekeraar mededeling te doen van het verminderen of eindigen van zijn arbeidsongeschiktheid en van wijzigingen in zijn uitkering krachtens de WIA.
- 10.4 Na toekenning van vrijstelling van premiebetaling zijn zowel de verzekeringnemer als de verzekerde verplicht:
- alle door de verzekeraar verlangde bescheiden en inlichtingen van belang voor de verdere beoordeling van de arbeidsongeschiktheid te (doen) verstrekken;
 - de verzekeraar in te lichten omtrent een adreswijziging van de verzekerde.

11. Preventie en re-integratie

- 11.1 De werkgever is verplicht een adequaat verzuim-, controle- en reïntegratiebeleid te voeren.
- 11.2 De verzekeraar behoudt zich het recht voor een onderzoek in te stellen naar het verzuim en eventuele reïntegratiemogelijkheden. In dit kader is de werkgever verplicht:
- a. de door de verzekeraar benodigde machtigingen en informatie te verstrekken;
 - b. op verzoek van de verzekeraar de naam en adresgegevens van de verzekerde beschikbaar te stellen, zodat de verzekeraar bij de verzekerde relevante gegevens en/of machtiging kan opvragen.

12. Niet voldoen aan verplichtingen

Wordt aan de verplichtingen, zoals in voorgaande artikelen genoemd niet voldaan, dan wordt de vrijstelling premiebetaling niet toegekend dan wel ingetrokken. Bij intrekking is de verzekeraar bevoegd premies, waarvoor ten onrechte vrijstelling is verleend, te vorderen dan wel bij premievrijmaking te verrekenen.

13. Overige bepalingen

- 13.1 Deze voorwaarden zijn mede gebaseerd op de tekst van de WIA per 1 januari 2006. Een wijziging van de WIA en/of een andere wet of maatregel van overheidswege is automatisch van toepassing, tenzij de verzekeraar binnen 6 maanden na het van kracht worden van deze wijziging schriftelijk tegenover de verzekeringnemer verklaart deze wijziging niet te zullen volgen.
- 13.2 De algemene voorwaarden van de pensioenverzekering zijn van toepassing voor zover daarvan niet bij deze aanvullende voorwaarden is afgeweken.
- 13.3 Indien enige bepaling in de algemene voorwaarden of in deze aanvullende voorwaarden in strijd zou zijn met enige bepaling van dwingend recht, dan zal deze bepaling worden geconverteerd zo dat deze in overeenstemming is met het dwingend recht en zo veel mogelijk recht doet aan de geest van deze voorwaarden.
- 13.4 Indien verzekeringsvoorschriften of bijzondere omstandigheden daartoe naar het oordeel van de verzekeraar aanleiding geven, heeft de verzekeraar het recht de voor de medeverzekering geldende premie en/of voorwaarden en bloc dan wel groepsgewijs te wijzigen.
- 13.5 Een dergelijke wijziging geldt voor iedere daarvoor in aanmerking komende medeverzekeringsovereenkomst en gaat in op een door de verzekeraar vastgestelde datum.
- 13.6 De verzekeraar doet van de voorgenomen wijziging schriftelijk mededeling dan wel indien andere mogelijkheden redelijkerwijs ontbreken door middel van een advertentie in een landelijk verschijnend dagblad.
- 13.7 Tenzij de wijzigingen voortvloeien uit verzekeringsvoorschriften heeft de verzekeringnemer het recht de wijziging schriftelijk te weigeren. Indien hij dat voor de 40ste dag na de voor de wijziging vastgestelde datum aan de verzekeraar heeft medegedeeld, is deze medeverzekeringsovereenkomst per vorenbedoelde datum beëindigd. Heeft de verzekeraar vóór die dag geen mededeling van de verzekeringnemer ontvangen, dan wordt deze geacht met de wijziging te hebben ingestemd.

14. Einde van de medeverzekering van vrijstelling van premiebetaling

- 14.1 De medeverzekering eindigt:
- a. zodra de pensioenverzekering, in combinatie waarmee zij werd gesloten, wordt beëindigd of premievrij gemaakt;
 - b. zodra de dienstbetrekking, in verband waarmee zij werd gesloten, wordt beëindigd;
 - c. in de in 13.7 beschreven situatie.
- Na beëindiging van de medeverzekering, anders dan door overlijden van de verzekerde, wordt het eventueel vooruitbetaalde deel van de premie gerestitueerd.

- 14.2 Indien de medeverzekering van vrijstelling premiebetaling eindigt, zal uitsluitend de vrijstelling ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, waarvan de eerste ziektedag is gelegen voor het einde van de medeverzekering, worden verleend zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk tot de in 3.3 bedoelde einddatum. Toename van de arbeidsongeschiktheid na het einde van de medeverzekering wordt niet in aanmerking genomen.
Verhoging van de vrijstelling als bedoeld in 5.1 vindt niet meer plaats.

