

COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST

2021 – 2023

COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V.
en CROSS-OCEAN B.V.

Dhr. Gong Dongbin
Managing Director

C N V Vakmensen

F N V Havens

Mevr. A. Hajjari
Vakbondsbestuurder

Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2021 – 31-12-2023
COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V. 01.01.2021 tot en met 31-12-2023

Tussen de ondergetekenden:

COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en Cross-Ocean B.V. hierna te noemen: **COSCO**
gevestigd te Rotterdam

als partij ter enerzijde
en

de Vakorganisaties

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

FNV Havens, gevestigd te Rotterdam

elk als partij ter andere zijde hierna te noemen: **Vakorganisaties**

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten voor de werknemers behorende tot de categorie maandsalaris-personeel en ingedeeld in de functieklasse 1 tot en met 12 en werkzaam in Nederland.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities
2	Algemene verplichtingen van werkgever, de werknemer, functioneringsgesprekken Algemene verplichtingen van de vakvereniging(en), werkgelegenheid
3	In- en uitdiensttredingen
4	Salaris, vakantietoeslag, salariscroei, indexeringsclausule, winstgerelateerde uitkering
5	Functiebeschrijving, -waardering en –inschaling, Bezwaar en beroep
6	Arbeidstijden, Onregelmatige diensten, Overwerk, Jubilea
7	Vakantiedagen, Bijzonder verlof, Leeftijdsbeleid Feestdagen met behoud van loon Opbouw van vakantiedagen tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid
8	Pensioen, Eigen bijdrage werknemer, VPL (levensloopregeling) (voormalig) Prépensioen versus VPL-oplossing Overlijden gedurende het dienstverband
9	Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband / WIA-hiaat
10	ARBO-beleid
11	Zorgverzekering (collectief)
12	Ongevallenverzekering (collectief)
13	Geheimhouding, werkzaamheden voor derden, gedragsbeleid
14	Bedrijfs(lease)auto, Mobiele telefoon, Laptop
15	Kostenregelingen
16	Internet gedragscode
17	Fonds scholing, vorming en training, vakbondswerk
18	Wijzigingen, duur en Fusiecode / Werkgelegenheidsgarantie
19	Inlenen van personeel
20	Reparatie duur- en opbouw werkloosheidswet

BIJLAGEN

I	Verwijzingen naar huisregels, code of conduct, informatie, formulieren, reglementen en wetten
II	Funcielijst met schaalindeling: salarisklasse 1 tot en met 12
III	Salarisschalen 2021
IV	Onderhandelingsresultaat pensioenregeling Cosco Shipping Lines & Cross Ocean

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. WERKGEVER | COSCO en / of CROSS-OCEAN |
| 2. VAKORGANISATIE | elk der partijen ter andere zijde |
| 3. WERKNEMER | de werknemer M/V in dienst van de werkgevers, ingedeeld in functieklasse 1 t/m 12, werkzaam in Nederland. |
| 4. BASIS MAANDSALARIS | het basissalaris dat bij normale arbeid daadwerkelijk bruto wordt uitbetaald |
| 5. BASIS UURLOON | het basis maandsalaris gedeeld door 168 uur (38,75 x 13 : 3) |
| 6. DIENST | een aaneengesloten periode gedurende welke per etmaal volgens dienstrooster wordt gewerkt |
| 7. DAG | een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur) |
| 8. VASTE DAGDIENST | een werktijd regeling zoals genoemd in artikel 6 |
| 9. FUNCTIEBELONINGSSYSTEEM | de bij werkgever van toepassing zijnde salarisschaal als onderdeel van het systeem waarbij de onderlinge relatie van de verschillende functies volgens een waarderingsschaal in de salarissen tot uiting komt. |
| 10. WAARDERINGSSCHAAL | een (horizontale) rangorde in functieklassen waarbij de zwaarst gewogen functies in klasse 12 zijn ondergebracht. |
| 11. FUNCTIEKLASSE | een groep van functies die volgens dezelfde salarisschaal beloond wordt. |
| 12. STANDPLAATS | de stad/het gebied waarin de werknemer doorgaans zijn werkzaamheden verricht |
| 13. PARTTIME | een arbeidsplaats welke dagelijks of wekelijks minder uren omvat dan genoemd in artikel 6 en waarvoor een pro rato beloning is vastgesteld op basis van de salarisschaal met inachtneming van het bij schriftelijke overeenkomst vastgestelde werkelijke aantal gewerkte uren en de uren vermeld in artikel 6 |
| 14. BIJZONDERE DIENST | een werktijdregeling welke -al dan niet volgens een rooster- afwijkt van de vaste dagdienst. |
| 15. ONDERNEMINGSRAAD | de gezamenlijke Ondernemingsraad van COSCO en CROSS-OCEAN |

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN

2.1 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING(EN)

1. De vakverenigingen verbinden zich geen (stakings-) actie te voeren of te bevorderen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 18 is omschreven. De vakverenigingen zullen hun krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
2. De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden, wanneer en voorzover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze collectieve overeenkomst tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.
3. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen te zullen bevorderen dat haar leden deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.

2.2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever verbindt zich voor de duur van de overeenkomst geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of te bevorderen welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 18 is omschreven.
4. De werkgever is verplicht met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard en hem daarbij van deze overeenkomst een exemplaar uit te reiken.

2.3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar zijn beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven en om alle in het bedrijf aanwezige materialen, machines, gebouwen e.d. met zorg te behandelen.
2. De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever redelijkerwijze opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever ter ore / onder ogen gekomen bedrijfsinformatie met de nodige zorgvuldigheid en discretie te behandelen en geen bedrijfsgegevens aan derden te (doen) overhandigen en/of mede te delen, noch schriftelijk noch mondeling noch op enigerlei andere wijze bekend te maken. Dit betreft alle informatie waarvan de werknemer weet, of redelijkerwijs geacht mag worden te weten, dat deze informatie geheim dient te worden gehouden om te voorkomen dat de belangen van de werkgever zouden kunnen worden geschaad.
4. De werknemer moet zich voor wat zijn diensttijd betreft, houden aan de bepalingen van de tweezijdig overeengekomen werktijden.
5. De werknemer is gehouden ook buiten de voor hem geldende diensttijd arbeid te verrichten in zoverre de werkgever hem dat om redenen van bedrijfsbelang vraagt en de werkgever zich daarbij houdt aan de wettelijke en in deze overeenkomst vastgestelde bepalingen.
6. De werknemer is mede verantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden een individuele overeenkomst te tekenen waarin wordt verwezen naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2.4 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Jaarlijks vindt tijdens het eerste kwartaal een functionerings- / beoordelingsgesprek plaats. De beoordeling zal schriftelijk geschieden en met de werknemer worden besproken. Betrokkene ontvangt na het gesprek een kopie van het rapport functionerings-/ beoordelingsgesprek. Tijdens het derde kwartaal vindt jaarlijks het “Mid-year Review” gesprek plaats, een voortgangsgesprek waarbij de tijdens het functionerings- / beoordelingsgesprek besproken resultaten en afspraken doorgenomen worden. Het Mid-year Review gesprek wordt eveneens schriftelijk vastgelegd; betrokkene ontvangt eveneens een kopie. Personeelszaken ontvangt een kopie van beide gespreksverslagen ten behoeve van het bewaken of initiëren van de afspraken en het archiveren in het persoonlijk dossier.

Eén of twee maanden na indiensttreding (afhankelijk van de eventueel overeengekomen proeftijd) wordt een eerste functionerings- / beoordelingsgesprek gevoerd. De vastlegging geschiedt op dezelfde wijze als bij het jaarlijks functionerings-/beoordelingsgesprek.

Gezien het tweezijdig belang van correct gevoerde evaluatiegesprekken, biedt de werkgever eens per 5 jaar een voorbereidend coachingsgesprek door een vakbondsconsulent (FNV of CNV) aan en draagt 75% van de daaraan verbonden kosten.

2.5 WERKGELEGENHEID

1. Jaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties welke partij zijn bij deze bedrijfs-CAO gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting vallende onder de bedrijfs-CAO. Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve/kwalitatieve mutaties en/of verschuivingen zullen daarbij -zo nodig- worden toegelicht.
2. De Ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het werving- en selectiebeleid en maatregelen welke in dat verband genomen worden.
3. Vacatures zullen in eerste instantie binnen de organisatie zelf worden bekendgemaakt, daarna op de eigen website een vervolgens buiten de onderneming.
4. Het beleid binnen de onderneming ter zake van aanname, investeringen, ontslag zijn zaken die conform het gestelde in de Wet op de Medezeggenschap besproken moeten worden met de Ondernemingsraad.
5. Partijen gaan er van uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

2.6 Participatiewet

De werkgever is voornemens zich uiterst in te spannen om zorg te dragen dat aspirant werknemers zoals bedoeld in de Participatiewet kunnen participeren binnen het bedrijf.

ARTIKEL 3 IN- EN UITDIENSTTREDING

Bij indiensttreding zal iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin hij verklaart een exemplaar van deze Bedrijfs-CAO te hebben ontvangen en zich met de inhoud daarvan te verenigen.

Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk en tweezijdig vastgelegd.

Hierin wordt tenminste vermeld:

- de datum van indiensttreding
- de aard en omvang van het dienstverband
 - indien van toepassing: de proeftijd 1 maand bij een contract voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden of 2 maanden bij een contract voor onbepaalde tijd
- het salaris
- de functie en de salarisklasse
- verwijzing naar het pensioenreglement
- de standplaats en de leidinggevende

Duur arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van twee kalendermaanden tenzij tweezijdig en schriftelijk anders wordt overeengekomen.

Een contract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de in het contract aangegeven einddatum. Tussentijds opzeggen van een contract voor bepaalde tijd is mogelijk voor werknemer en werkgever, met in achtneming van de overeengekomen opzegtermijn en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

Behoudens tussentijdse beëindiging, eindigt de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd van rechtswege -zonder dat daartoe enige opzegging is vereist- op de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd danwel de pensioen gerechtigde leeftijd wordt bereikt volgens het van toepassing zijnde pensioenreglement.

Opzegtermijn

Bij beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd door de *werknemer* geldt een opzegtermijn van één (1) volle kalendermaand. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging plaatsvindt. In goed overleg kan van deze periode (schriftelijk en tweezijdig vastgelegd) worden afgeweken.

Voor werknemers welke zijn ingedeeld in salarisklasse 11 en hoger geldt een opzegtermijn van twee (2) maanden.

De werkgever houdt zich aan de wettelijke opzegtermijn, met een minimum van twee maanden en voor werknemers welke zijn ingedeeld in salarisklasse 11 of hoger, 4 maanden.

Ontslag om dringende redenen

Elke arbeidsovereenkomst -aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd- kan om dringende redenen door de werkgever respectievelijk de werknemer worden beëindigd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW).

ARTIKEL 4 SALARISREGELING

4.1 Salaris

Het jaarsalaris bestaat uit twaalf (12) maal een maandsalaris en één (1) maand vakantiegeld (dit is 8.33%)

4.2 Vakantietoeslag

Vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei over de voorafgaande periode van 12 maanden (1 mei t/m 30 april) en is gebaseerd op het jaarinkomen per 1 januari van het jaar van uitbetaling. De werknemer van wie het dienstverband in de loop van de opbouwperiode aanvangt, ontvangt een evenredig deel van het vakantiegeld. Bij uitdiensttreding vindt de (pro rato) uitbetaling plaats bij de eindafrekening.

4.3 Salarisschaal

De salarisschaal is op basis van een functiebeloningssysteem samengesteld; deze salarisschaal (bijlage I) en dit artikel (5) maken onderdeel uit van deze bedrijfs-CAO.

Met ingang van **1998** is het *fictieve* salaris vervallen; partijen kozen voor herverdeling van het jaarsalaris in 13 i.p.v. 14 periodes. De werkgever hecht grote waarde aan het zorgvuldig vastleggen van dit gegeven om te voorkomen dat in de toekomst het -niet redelijk- verzoek zou worden gedaan tot invoering van een extra maand (december-betaling).

Met ingang van 1 januari 2014 zullen alle werknemers die in dienst treden van COSCO / CROSS OCEAN met een arbeidsovereenkomst van tenminste 3 maanden ongeacht hun leeftijd ingedeeld worden in de salarisschalen vanaf klasse 1.300. Dit geldt niet voor stagiaires en vakantiekrachten.

4.4 Salarisgroei

Bij de normale functieuitoefening zal het salaris van de werknemer –voor zover lager dan stap 4 van de voor hem geldende salarisklasse- eenmaal per jaar verhoogd worden. Zolang het salaris van de werknemer stap 8 nog niet heeft bereikt, zal de werkgever eenmaal per jaar aan de hand van het functioneringsgesprek nagaan of verhoging van het salaris verantwoord is.

Verhogingen van het salaris bóven stap 8 zullen kunnen worden toegekend indien naar het oordeel van de werkgever een bijzondere verhoging voor de werknemer gerechtvaardigd is.

Indien bij een eventuele hergradering komt vast te staan dat de klasse lager is dan de klasse waar de betrokken werknemer in zit, dan zal eerst worden gezocht naar een passende functie voor betrokken werknemer waaraan de klasse is verbonden die de betrokken werknemer heeft.

Indien ten gevolge van hergradering de functie van een werknemer in een lagere functieklassse wordt ingedeeld en er is geen andere functie beschikbaar waar dezelfde klasse aan verbonden is, dan blijft het voor hem geldende salaris gehandhaafd op persoonlijke titel. Indien het salaris lager is dan het maximum van de salarisschaal behorende bij de andere functie dan zal betrokkene in de komende jaren kunnen groeien volgens de geldende regels totdat het maximum van die schaal is bereikt.

Indien het salaris van betrokkene meer bedraagt dan het maximum van de nieuwe salarisschaal dan zal zijn salaris worden bevroren. Op dit bevroren salaris zal een eventuele indexering van toepassing zijn.

Vanaf **2011** zijn partijen een lijst van functienamen met functieklassen overeengekomen (zie bijlage II) waarbij als volgt wordt vastgesteld: Werknemers zullen [op voorwaarde van normaal tot goed functioneren] door deze functie-indeling NIET worden teruggezet in een lagere klasse, doch zullen deze salarisklasse – **op persoonlijke titel**- behouden zolang het dienstverband voortduurt. Bij vervanging van de desbetreffende werknemer, zal de nieuwe functionaris uiteraard in de correcte functieklassse worden aangenomen/ingedeeld.

4.5 INDEXERINGSCLAUSULE

Sinds 2009 wordt de A.P.C. [automatische prijscompensatie] toegepast. De salarissen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met de inflatiecorrectie gebaseerd op het voorgaande oktober-oktober cijfer CPI totalen - alle huishoudens afgeleid.

Partijen hebben afgesproken dat als op enig moment het bereikte resultaat van Cosco/Cross-Ocean onder de 50% van het budget daalt, de toepassing van de automatische prijscompensatie voor cao-partijen bespreekbaar wordt.

NB: conform afspraken met de vakbonden wordt tijdens de looptijd van deze CAO:

- M.i.v. 1 januari 2021 een initiële salarisschaalverhoging toegepast van 1 %
 - M.i.v. 1 januari 2022 een initiële salarisschaalverhoging toegepast van 1,5 %
 - M.i.v. 1 januari 2023 een initiële salarisschaalverhoging toegepast van 1 %
-
- In november 2021 een gratificatie van € 400,00 (bruto en naar rato omvang dienstverband)
 - In november 2022 een gratificatie van € 400,00 (bruto en naar rato omvang dienstverband)
 - In november 2023 een gratificatie van € 400,00 (bruto en naar rato omvang dienstverband)

Werknemers die een jaarsalaris van boven de € 80.000,- bruto per jaar verdienen kunnen geen aanspraak maken op de structurele en eenmalige uitkeringen die in de CAO worden afgesproken.

4.6 WINSTGERELATEERDE UITKERING

COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) BV:

De winstgerelateerde uitkering voor COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) BV zal worden gekoppeld aan de KPI welke door COSCO SHIPPING Lines op maandelijkse/jaarlijkse basis wordt berekend. De winstgerelateerde uitkering wordt uitgekeerd indien er sprake is van winst en het halen van het minimale KPI resultaat en vindt plaats over het bruto jaarsalaris (12 x maandsalaris en 1 x vakantietoeslag) exclusief toeslagen zoals o.a. onregelmatigheidstoeslag en telefoondiensten. De uitkeringen zijn gebaseerd op het salaris per 31 december van het referentiejaar.

De uitkering en de uitkeringspercentages zijn als volgt bepaald:

KPI resultaatberekening:

- Indien een gemiddeld KPI 92,5% of hoger gerealiseerd werd, vindt een bruto uitkering plaats van 3% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI tussen 90 en 92,4% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI tussen 87,5 en 89,9% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 1,5% van het bruto jaarsalaris.

Hiermee is het maximum van deze regeling bereikt.

Cross Ocean:

Als uitgangspunt voor het te behalen budget, wordt jaarlijks het vastgestelde budget van 1 januari gehanteerd. Aanvullende afspraken over het budget, zie onderhandelingsresultaat, bijlage IV. De winstgerelateerde uitkering wordt uitgekeerd indien er sprake is van winst en het halen van het budget en vindt plaats over het bruto jaarsalaris (12 x maandsalaris en 1 x vakantietoeslag) exclusief toeslagen zoals o.a. onregelmatigheidstoeslag en telefoondiensten. De uitkeringen zijn gebaseerd op het salaris per 31 december van het referentiejaar.

Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2021 – 31-12-2023

COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.

De uitkering en de uitkeringspercentages zijn als volgt bepaald:

- Indien > 100% van het budget rerealiseerd werd, vindt een bruto uitkering plaats van 3% van het bruto jaarsalaris.
- Indien 90 tot 100% van het budget gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris.
- Indien 80 tot 90% van het budget gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 1,5 % van het bruto jaarsalaris.

Hiermee is het maximum van deze regeling bereikt.

De winstgerelateerde regeling, voor zowel Cosco als Cross Ocean, is gebaseerd op een vol kalenderjaar én een fulltime dienstverband.

Bij een parttime dienstverband en/of bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar, is een eventuele winstgerelateerde uitkering naar rato van duur en omvang van het dienstverband tijdens het referentiejaar.

De overeengekomen winstgerelateerde uitkering betreft een voorwaardelijke uitkering en geldt voor werknemers met een arbeidscontract vallende onder de werkingssfeer van deze bedrijfs-CAO.

De winstgerelateerde uitkering wordt betaalbaar ná het vaststellen van de officiële cijfers (doorgaans mei/juni volgend op het referentiejaar) en is afhankelijk van de mate waarin:

- Cosco / Cross Ocean de KPI/financiële doelstellingen over het voorgaande kalenderjaar heeft behaald;
- De werknemer de door de leidinggevende gestelde doelstellingen -welke door zijn/haar gedrag en functioneren beïnvloedbaar zijn- behaald heeft. Deze individuele doelstellingen kunnen geheel of gedeeltelijk vervangen worden door algemene en objectief meetbare doelstellingen over het voorgaande kalenderjaar voor de afdeling waarop de werknemer functioneert/functioneerde;
- Indien de werknemer tijdens de referentieperiode aantoonbaar en verwijtbaar slecht functioneert -vastgelegd in de jaarlijkse schriftelijk beoordeling en onderbouwd door twee evaluatiegesprekken tijdens het referentiejaar- vervalt de aanspraak/het recht op winstgerelateerde uitkering;
- Aan werknemers vallende onder de bedrijfs-CAO van Cosco / Cross-Ocean die in het verslagjaar *uit dienst* traden, vindt geen uitbetaling plaats met uitzondering van:
 - Directe voortzetting van het dienstverband binnen de Cosco organisatie
 - Werknemers die in het verslagjaar met (pré-) pensioen zijn gegaan.

4.7 Bonusregeling Cosco Shipping Lines Group:

Cosco Shipping Lines & Cross Ocean werkt met een transparant beoordelingssysteem op grond waarvan aan werknemers een individuele bonus kan worden verstrekt. Deze bonus is geheel afhankelijk van het budget dat hiervoor mogelijk beschikbaar wordt gesteld door de aandeelhouders, waarbij niet alleen de lokale maar ook de wereldwijde resultaten van Cosco Shipping Lines Group doorslaggevend zijn.

- Een klachtenprocedure maakt deel uit van het beoordelingssysteem.
- Dit systeem is conform de WOR voorgelegd aan de Ondernemingsraad en de Ondernemingsraad heeft ermee ingestemd.
- Wijziging van het systeem kan uitsluitend met instemming van de Ondernemingsraad geschieden. Toepassing van een nieuw beoordelingssysteem kan uitsluitend als een nieuwe cao tot stand is gekomen.
- Elke werknemer, vallend onder deze cao, kan voor een bonus in aanmerking komen.
- De objectieve criteria voor de beoordeling van de prestaties van werknemers, zijn in samenspraak met de Ondernemingsraad tot stand gekomen.
- Leidinggevenden worden getraind in het toepassen van deze criteria.
- Jaarlijks meldt Cosco Shipping Lines & Cross Ocean aan de werknemersorganisaties welk budget voor het uitkeren van bonussen beschikbaar is en hoeveel werknemers een bonus hebben gekregen.

- Indien werknemersorganisaties dit vragen, krijgen zij op het kantoor van het bedrijf nadere inzage in de gegevens.

ARTIKEL 5 FUNCTIEBELONINGSSYSTEEM

Procedure Functiebeschrijving, -waardering en –inschaling, Bezwaar en Beroep

- 5.1 Doel** Een algemeen geaccepteerde indeling van functies in functiegroepen tot stand brengen en zodoende een legitimatie te bieden voor de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf.
- 5.2 Systematiek**
De gebruikte systematiek betrof van oorsprong de Bakkenist methode. In 2006 eindigde de verbintenis tussen de werkgever en de toenmalige systeemhouder HCG.
- 5.3** Vanaf 2011 spreken partijen een vaste staffel af waarin functies en de bijbehorende salarisklasse zijn vastgelegd binnen de bedrijfs-C.A.O. De in Bijlage II vastgelegde functies zijn gedurende 2011 -in gezamenlijkheid- beschreven door;
- functionaris
 - leidinggevende
 - personeelszaken.
- 5.4** Functiewaardering
Alle functies binnen het bedrijf zullen gedurende 2021 opnieuw omschreven en gewogen worden conform een door de vakbonden gecertificeerd functieclassificatiesysteem.
- 5.4.1** Functiewaardering houdt in:
Het systematisch vaststellen van de onderlinge rangorde (klassen of bandbreedtes) naar de zwaarte van de functies.
Voorwaarde is dat bij de betrokken functionaris en zijn/haar leidinggevende(n) overeenstemming bestaat omtrent de **inhoud** van de functie. Gewogen wordt **WAT** tot het takenpakket moet worden gerekend en niet **HOE** men functioneert.
- 5.5** Bezwaar- en beroepprocedure / Behandelen van bezwaren (vanaf 2011)
Partijen spreken af dat een eventuele herijking mogelijk wordt gemaakt via
- A. een interne beroepsmogelijkheid en indien daarna noodzakelijk geacht
 - B. een externe beroepsmogelijkheid via het inschakelen van/inkopen van de desbetreffende professionaliteit bij een erkend instituut/bedrijf/persoon.

Procedure:

- De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie en/of de wijze waarop de functiebeschrijving tot stand is gekomen, pleegt overleg met zijn direct leidinggevende;
- Indien het bezwaar niet wordt weggenomen, vindt er overleg plaats tussen de werknemer, de direct leidinggevende en personeelszaken. Indien het management op grond van nieuwe informatie tot de conclusie komt dat herneming van de procedure en/of waardering van de functie gerechtvaardigd is, dan zal de procedure (gedeeltelijk) opnieuw worden doorlopen;
- Indien dit niet tot een oplossing leidt, wordt de functiebeschrijving getoetst respectievelijk uitgevoerd door een externe deskundige (sub B).

Werkwijze:

Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij personeelszaken. Na afloop van de bezwaarprocedure tegen de totstandkoming van de functiebeschrijving kan de werknemer binnen een periode van vier weken in beroep gaan tegen de indeling van de aldus vastgestelde functiebeschrijving. Het advies van de externe deskundige is bindend.

ARTKEL 6 ARBEIDSTIJDEN

6.1 Arbeidstijden

- De normale werktijd ligt tussen 07.00 en 18.00 uur.
- Er wordt 7 $\frac{3}{4}$ uur per dag en 38 $\frac{3}{4}$ uur per week gewerkt (fulltimers).
- Onder een normale werkweek wordt verstaan; het tijdvak tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 18.00 uur.
- De gebruikelijke lunchpauze duurt 45 minuten (12.30-13.15 uur).
- De lunchpauze maakt geen deel uit van de betaalde arbeidstijd.
- De werkgever stelt de werktijden vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen.
- Variabele werktijden zijn als keuzemogelijkheid met de OR afgesproken en vangen aan om respectievelijk 08.00, 08.30 of 09.00 uur en eindigen respectievelijk om 16.30, 17.00 of 17.30 uur. I.o.m. de manager worden de werktijden bepaald. Deze tijden gelden voor de betreffende werknemer als de vaste werktijden.
- Indien de werkzaamheden dit eisen, kan van de normale werktijd worden afgeweken in de vorm van bijzondere diensten (sub. 3).
- Indien de werkzaamheden dit eisen kan van de werknemers verlangd worden dat zij buiten en/of langer dan de normale dagelijkse/wekelijkse werktijd werken (sub. 4).

6.2 Omschrijving zon- en feestdag

- De zondag wordt in verband met deze voorwaarden geacht in te gaan op zaterdag om 18.00 uur en te eindigen op maandag daaropvolgend bij de aanvang van de dagindeling.
- Onder feestdagen worden verstaan: de periode vallende tussen 18.00 uur van de dag voorafgaande aan een feestdag en de voor de werknemer geldende aanvangstijd van de werkzaamheden op de dag volgende op de feestdag; voor de werknemers werkzaam in bijzondere diensten geldt de periode aanvangende na afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigende na afloop van de laatste volde dienst vallende op de feestdag.
- Voor zover de dienst het toelaat zal aan werknemers op feestdagen zoveel mogelijk betaald vrijaf worden gegeven.

6.3 Onregelmatige diensten en vergoedingen General Agency Department CROSS-OCEAN B.V.

Voor de werknemers van de **Kapiteinskamer** (general agency department) van Cross-Ocean gelden werktijdregelingen die afwijken van de vaste dagdienst;

1. De vaste toeslagregeling is van toepassing op bijzondere diensten van/door
 - manager 10 %
 - operator/waterklerk volgens rooster werkend 20 %

Gedurende de periode dat de werkzaamheden van de kapiteinkamer zijn uitbesteed aan derden is de vaste toeslagenregeling voor werknemers, in dienst getreden na 1 januari 2018 als volgt:

- manager 10 %
- operator/waterklerk volgens rooster werkend 10 %

2. Bij de berekening van de in sub 1 vermelde toeslagpercentages wordt uitgegaan van het *checkpoint* (stap 4) van de salarisklasse waarin de functionaris is ingedeeld. Over deze vaste bruto toeslagen wordt vakantiegeld, salarisverhogingen en pensioenrechten opgebouwd.
3. Een (lease-) bedrijfsauto wordt voor de uitvoering van deze bijzondere diensten ter beschikking gesteld. De berijder kan ook voor privédoeleinden over de bedrijfsauto beschikken, overeenkomstig de voorwaarden die zijn verwoord in de tweezijdig overeengekomen "Berijdersovereenkomst" / het leasereglement met dien verstande dat wanneer de leiding van de afdeling dit noodzakelijk acht, de auto beschikbaar moet zijn voor het werk van de General Agency Department. Indien een leasewagen door

omstandigheden zoals reparatie niet ter beschikking staat, dan treft de manager een

interim oplossing uitgaande van de wél beschikbare bedrijfswagen(s).

Genoemde toeslag en privégebruik van de bedrijfsauto dekken volledig het inconveniënt dat verbonden is aan de werkzaamheden en diensten van de werknemers zoals bedoeld in sub 1. van dit artikel.

4. De berijder betaalt de wettelijke fiscale bijtelling via de maandelijkse salarisbetalingen.
5. Indien een van de werknemers genoemd onder sub 1. door een niet langdurige ziekte / en of vakantie zijn dienst volgens dienstrooster niet kan verrichten dan zal deze dienst gedaan worden door de resterende werknemer(s) die werkzaam is/zijn volgens het dienstrooster.

6.4 Overwerk

- Overwerk dat volgens de daarvoor verantwoordelijke bedrijfsleiding moet worden verricht wordt vergoed volgens de volgende regels:
- Een rustpauze van een half uur blijft bij de bepaling van de overwerkvergoeding buiten beschouwing.
- Overwerk is werk dat buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijd (38,75 uur per week) wordt verricht op plaatsen waar de werkgever normaal werk doet verrichten.
- Het afmaken van de werkzaamheden hetgeen normaal niet langer duurt dan een half uur, wordt niet als overwerk beschouwd.
- Overwerk tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 24.00 uur wordt voor werknemers ingeschaald in de salarisklassen 1 t/m 10, vergoed met het basisuurloon plus 25% toeslag dan wel door vervangende vrije tijd onder behoud van de 25% toeslag.
- Indien voor overwerk vervangende vrije tijd wordt gegeven dan worden de toeslagen [25 of 50 of 100 %] afzonderlijk betaald. Vervangende vrije tijd dient uiterlijk drie (3) maanden ná de maand waarin het overwerk plaatsvond te worden opgenomen. Indien dit niet geschiedt, zal alsnog tot uitbetaling worden overgegaan.
- Overwerk tussen 22.00 uur en 06.00 uur kent een toeslag van 50% dan wel door vervangende vrije tijd onder behoud van de toeslag van 50%.
- Voor overwerk op zaterdag zal een toeslag van 50% op het uurloon worden betaald.
- Voor overwerk op zon- en feestdagen geldt een toeslag van 100% op het uurloon.
- De bedrijfsleiding bepaalt welke mogelijkheid wordt gekozen, waarbij ernstig rekening gehouden zal worden met de belangen van de betrokken werknemer.
- Betaling van overwerk zal steeds geschieden op basis van een door de verantwoordelijke manager getekende overwerkverklaring.
- Het overwerk wordt uitbetaald bij het maandsalaris volgende op de maand waarin het overwerk plaatsvond.
- Indien langer dan 2 uur aansluitend op de normale werktijd wordt overgewerkt, kan een maaltijd worden genuttigd op kosten van de werkgever onder overlegging van de bijbehorende nota tot een maximum van € 20.00 inclusief BTW.

6.5 Parttimers

Werknemers op wie de definitie "parttime" van toepassing is, kunnen incidenteel overwerk verrichten. Hiervoor moet een akkoordverklaring worden verstrekt door bedrijfsleiding of personeelszaken. Sinds 2007 is voor parttimers eveneens overwerktoeslag van toepassing. De rustpauze van een half uur blijft bij de bepaling van het overwerk buiten beschouwing.

6.6 Jubilea

DIENSTJUBILEA: 12½, 25 en 40 jaar

Bij een ononderbroken dienstjubileum heeft de werknemer recht op een bedrag volgens onderstaande staffel.

De hoogte van de gratificatie is gebaseerd op het bruto jaarinkomen (exclusief eventuele vaste toeslagen) op de dag van het jubileum en bedraagt bij een:

12½-jarig dienstverband	€ 250,00 bruto
25-jarig dienstverband	- 1/12e deel van het bruto jaarsalaris
40-jarig dienstverband	- 1/6e deel van het bruto jaarsalaris

Bij alle uitkeringen zullen de wettelijke fiscale bepalingen en inhoudingen in acht worden genomen.

De jubileumuitkering zal worden uitbetaald in de maand na het behalen van het jubileum.

ARTIKEL 7 VERLOF

Binnen Cosco wordt gerekend met 222 werkbare dagen per kalenderjaar o.b.v. een Fulltime dienstverband.

7.1 VAKANTIEDAGEN - VERLOF

Onverminderd het wettelijk bepaalde over dit onderwerp, geldt de volgende vakantieregeling:

- Individuele/schriftelijk overeengekomen afspraken die afwijken van het onderstaande, worden gerespecteerd totdat de uitzonderingspositie niet meer van toepassing is.
- Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- Het wettelijk recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld behalve bij beëindiging van het dienstverband.
- De vakantie-rechten voor fulltime werknemers omvatten 20 wettelijke en 11 bovenwettelijke dagen per vol kalenderjaar.
- Indien de werknemer tijdens het lopende vakantiejaar in of uit dienst treedt, dan heeft hij proportioneel recht op vakantie waarbij delen van vakantiedagen rekenkundig worden afgerond op halve dagen.
- Indien het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd -anders dan door ontslag om dringende of gewichtige redenen (NBW)- zullen eventueel teveel opgenomen dagen in het lopende vakantiejaar niet verrekend worden.
- De werknemer die tijdens het lopende vakantiejaar in dienst treedt, zal in dat jaar de gelegenheid worden geboden om de vakantie – die hij bij een vorige werkgever niet heeft genoten – alsnog op te nemen *zonder* behoud van salaris.
- De (halve) vakantiedagen moeten in overleg met de leidinggevende worden gekozen ter verzekering van de goede gang van zaken op de afdeling.
De vakantiedagen moeten in principe in het betreffende vakantiejaar worden opgenomen.
- Met ingang van 1 januari 2014 wordt een vervaltermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen aangehouden, gelijk aan de bovenwettelijke vakantiedagen.
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 maand zullen de wettelijke vakantiedagen conform 7:640a BW komen te vervallen.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om, na overleg met de werkgever, en zolang de bedrijfsomstandigheden hiertoe de gelegenheid bieden, maximaal vijf [5]

extra vakantiedagen te kopen of te verkopen. Het betreft t.a.t. *bovenwettelijke* vakantiedagen.

- In voorkomende gevallen is het mogelijk om –met inachtneming van bepaalde doelen en na overleg met de leidinggevende - mogelijk om een deel van het vakantieverlof in uren op te nemen.

7.2 FEESTDAGEN / vrijaf met behoud van loon

-voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen- wordt hieronder verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 2^e paasdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag 5 mei (om de vijf jaar: 2020, 2025 etc)
- Hemelvaartsdag
- 2^e pinksterdag
- 1e en 2e kerstdag

Op feestdagen die binnen de normale arbeidsweek vallen, wordt in het algemeen niet gewerkt. Als er op deze dagen tóch gewerkt moet worden dan zal op een andere dag vrijaf worden gegeven.

7.3 LEEFTIJSBELEID

- Voor 60-plussers is één extra vakantiedag per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 61 jaar zijn twee extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 62 jaar zijn drie extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 63 jaar zijn vier extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 64 jaar zijn vijf extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 65 jaar zijn zes extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht.

In het jaar waarin de leeftijd van 63 jaar (of ouder) wordt bereikt, zijn deze drie dagen desgewenst eenmalig inwisselbaar tegen de cursus Pensioen in Zicht (betaalbaar door de werkgever).

7.4 BIJZONDER VERLOF

Verlof met behoud van salaris wordt uitsluitend gegeven in de volgende gevallen;

één dag voor

- ondertrouw/aantekenen van werknemer
- het bijwonen van het huwelijk van zijn ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen
- het bijwonen van het huwelijk van zwagers, schoonzusters
- het bijwonen van de uitvaart van één van zijn (schoon-) grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters
- verhuizing van de werknemer *maximaal eens per drie jaar* [anders dan op verzoek van de werkgever]
- 25, 40, 50, 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en (schoon-) grootouders
- 25 en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer zelf

twee dagen voor

- huwelijk werknemer

drie dagen bij

- bijwonen van de bevalling van de echtgenote/aangifte doen bij de Burgerlijke stand
- overlijden van een van werknemer's ouders, schoonouders of niet inwonende kinderen.

Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend en inwonend (pleeg)kind van de werknemer zal vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart verlof met behoud van salaris worden verleend.

Gezien de maatschappelijk algemeen aanvaarde samenlevingsvormen waarbij geen wettelijk

huwelijk is of kan worden gesloten, is de werkgever bereid in voorkomende gevallen de bijzonder verlof regeling daarop van toepassing te laten zijn, mits de werknemer deze

samenlevingsvorm tenminste één jaar tevoren schriftelijk bij personeelszaken liet registreren met vermelding van de persoonlijke gegevens van de levenspartner als ware hij daarmee wettelijk gehuwd.

7.5 ORGANISATIEVERLOF

Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten dan kan een werknemer die lid is van een vakvereniging vrijaf worden gegeven met behoud van salaris gedurende maximaal vijf werkdagen per jaar. Dit verlof moet tevoren worden aangekondigd bij de leidinggevende en personeelszaken en geldt voor deelname aan:

- bondscongressen en daarmee gelijk te stellen bondsbijeenkomsten
- door de werknemersorganisatie te organiseren cursussen

7.6 OPBOUW VAN VAKANTIEDAGEN TIJDENS (GEDEELTELIJKE) ARBEIDS-ONGESCHIKTHEID

De opbouw van wettelijke vakantierechten is omschreven in het Verzuimreglement welke is overeengekomen met de Ondernemingsraad. Het verzuimreglement kan worden geraadpleegd, gedownload en geprint via Intranet. Dit reglement kan slechts gewijzigd worden na instemming van de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 8 PENSIOEN

Op de werknemer is de Cosco/Cross-Ocean collectieve pensioenregeling van toepassing. Vanaf 1 januari 2018 vindt de toekomstige pensioenopbouw plaats op basis van een beschikbare premieregeling staffel II met een rekenrente van 2%. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling vindt plaats op grond van kosten neutraliteit. Het budget is 21,2% van de loonsom, dit is als maximum budget voor het pensioen bepaald. De nieuwe pensioenuitvoerder is ABN AMRO PPI. Zie hiervoor bijlage IV.

De werknemer ontvangt bij in dienst treding een brochure over de inhoud van het reglement. Nadere informatie via Personeelszaken.

8.1 Eigen bijdrage werknemer

De deelnemersbijdrage voor alle medewerkers bedraagt 5% van de pensioengrondslag. Uitsluitend medewerkers die voor 31 december 2008 daadwerkelijk deelnemer waren in het Vopak pensioenfonds behouden een premievrij pensioen.

8.2 VPL (vroeg Pensioen & Levensloop)

De levensloopregeling was tot en met 31 december 2011 van kracht.

Werknemers in Nederland werd een collectieve regeling voor het Levensloopsparen geboden. Aan iedere werknemer werd een werkgeversbijdrage van 1,5% bruto toegekend. Degenen die **niet** willen deelnemen aan de collectieve VPL-regeling kregen de 1,5% werkgeversbijdrage bij het bruto maandsalaris uitbetaald.

Per 1 januari 2012 is de Levensloopregeling geëindigd en kunnen nieuwe deelnemers zich niet meer aanmelden voor de regeling. Werknemers die op 31 december 2011 een bedrag van ten minste € 3000,- op de Levenslooptrekening hebben, kunnen onveranderd gebruik blijven maken van deze regeling.

Voor werknemers met een bedrag minder dan € 3000,- op de Levenslooptrekening per 31 december 2011, geldt de wettelijke overgangsregeling.

Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2021 – 31-12-2023
COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.

Voor werknemers die niet (meer) meedoen of mee hebben gedaan aan de Levensloopregeling, blijft - in afwachting / afhankelijk van de wettelijke bepalingen - de 1,5% werkgeversbijdrage bij het bruto maandsalaris uitbetaald worden tot uiterlijk 31 december 2021.

De overheid heeft bepaald dat met ingang van 31 december 2021, de volledige VPL-regeling, komt te vervallen en dat de opgebouwde tegoeden moeten worden uitgekeerd.

Cao-partijen hebben hier aanvullende afspraken over gemaakt, zie hiervoor cao-onderhandelingsresultaat 2021-2023 in bijlage 4.

8.3 Prépensioen

Door veranderde wetgeving is de mogelijkheid tot prépensioen *vervallen* voor werknemers die ná 31.12.1949 geboren zijn.

8.4 Overlijden gedurende dienstverband

Aan de nagelaten betrekkingen (NBW) van een werknemer die vóór de pensioengerechtigde leeftijd komt te overlijden, wordt het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond doorbetaald.

Tevens wordt een bruto uitkering gedaan gelijk aan drie maanden (basismaand)salaris.

Op deze uitkering wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering in gevolge WAO/WIA.

Onverminderd het bovenstaande zal de eerstvolgende extra uitkering die de werknemer normaal gesproken zou hebben ontvangen -indien hij in de maand mei volgend op zijn overlijden nog bij de werkgever werkzaam zou zijn geweest- aan de nagelaten betrekkingen worden uitbetaald.

ARTIKEL 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID tijdens dienstverband / WIA

9.1 Arbeidsongeschiktheid gedurende het dienstverband – Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ).

Bij ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid vindt gedurende het eerste jaar [52 weken] van de arbeidsongeschiktheid -in principe- 100 % doorbetaling van het vaste bruto (fulltime/parttime) salaris plaats en gedurende het tweede jaar [t/m week 104] 80%. Voorwaarde is het voldoen aan de regels waarvoor verwezen wordt naar het vigerende Verzuimreglement alsook naar de wettelijke bepalingen terzake;

9.2 WIA – Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en WvP- Wet verbetering Poortwachter;

De wetten omvatten regels om een snelle terugkeer van een (deels) arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen. Zo moeten werkgever en werknemer samen en mét een advies van een gecertificeerde arbodienst, een plan opstellen om de werknemer zo snel mogelijk weer [geheel/gedeeltelijk/aangepast] te laten deelnemen aan het arbeidsproces.

Deze regels zijn NIET vrijblijvend. Als werkgever en/of werknemer zich volgens UWV onvoldoende inspannen, dan gelden voor beide partijen financiële sancties.

NB Niet-deelnemers aan de collectieve WIA/WGA-hiaatverzekering moeten een getekende afstandverklaring indienen.

Informatie is verkrijgbaar via Personeelszaken of via het UWV (www.uwv.nl)

ARTIKEL 10 ARBOBELEID

10.1 Verzuimreglement

Het Verzuimreglement met voorschriften en regels bij arbeidsongeschiktheid is aan iedere werknemer uitgereikt en van toepassing. Het verzuimreglement kan worden geraadpleegd, gedownload en geprint via Intranet. Dit reglement kan slechts gewijzigd worden na instemming van de Ondernemingsraad.

10.2 Gezondheidszorg

Aan alle werknemers wordt -op aanvraag- maximaal eens per 24 maanden [onverplicht] de gelegenheid geboden om een preventief medisch onderzoek (PMO) te ondergaan. De PMO-kosten zijn [onder aftrek van de ZKA-vergoeding indien ondergaan bij de zorgverzekeraar] voor rekening van de werkgever. De keuring wordt verricht via/door ZKA of door de Arbo dienstverlener. De uitslag wordt niet meegedeeld aan de werkgever. De (bedrijfs-)arts heeft slechts een controlerende taak zodat indien nodig, naar huisarts en specialist wordt verwezen voor behandeling.

10.3 EHBO/BHV-vergoeding

Aan werknemers die in het bezit zijn van een *geldig* EHBO- en/of BHV-diploma zal –indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht- een vergoeding van euro 170,00 per kalenderjaar worden toegekend. Deze vergoeding wordt achteraf uitgekeerd in de kalendermaand november. Werknemers die reeds een vergoeding hebben, behouden deze zolang zij voldoen aan de geldigheids-eis. De werknemer verstrekt een kopie van het geldige certificaat aan personeelszaken. Het tijdig aanvragen en volgen van de voorgeschreven herhalingslessen wordt door de betrokken werknemer zélf bewaakt.

10.4 Rookbeleid

De bedrijfsleiding gaat uit van maximaal twee korte rookmomenten (maximaal 5 minuten) per dagdeel.

ARTIKEL 11 (collectieve) ZORGVERZEKERING

Door Cosco/Cross Ocean is een zorgverzekering afgesloten met Zilveren Kruis Achmea. Cosco/Cross Ocean biedt haar werknemers een collectiviteitskorting aan.

De werknemer ontvangt van de werkgever een maandelijkse bruto bijdrage van 50% van het basis zeker zorg pakket, echter;

- Om in aanmerking te komen voor de bruto tegemoetkoming van de werkgever is deelnemen aan deze collectieve zorgverzekering verplicht.
- Nieuwe werknemers die op het moment van in dienst treding ergens anders verzekerd zijn, moeten tijdig hun oude zorgverzekering opzeggen om met ingang van 1 januari vólgend op hun indiensttreding tot deze collectiviteit te kunnen toetreden.
- Nieuwe werknemers die reeds verzekerd zijn bij Zilveren Kruis Achmea, kunnen deze verzekering per 1^e van de maand volgend op in diensttreding, laten omzetten naar onze collectiviteit.
- Mutaties in het verzekerd pakket of omtrent uw persoonlijke gegevens kunnen online aan de verzekeraar worden doorgegeven.

Nadere informatie over deze zorgverzekering is verkrijgbaar via Personeelszaken of via Zilveren Kruis Achmea (www.zilverenkruis.nl).

Aanvullende Collectieve korting zorgkostenpremie

De werknemers van Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean maken met ingang van 1 januari 2018 geen gebruik meer van de collectiviteitskorting die is uit onderhandeld door één van de oude eigenaren (Vopak). Met ingang van 1 januari 2018 is er door het bedrijf een nieuwe collectieve zorgverzekering afgesloten. Om het financiële nadeel te compenseren in de nieuwe premieregeling is door cao-partijen met ingang van 1 januari 2019 de volgende compensatieregeling afgesproken:

- Alle (fulltime & parttime) werknemers die op 1 januari 2018 in dienst zijn bij Cosco Shipping Lines & Cross Ocean ontvangen een structurele compensatie van € 300,- bruto per jaar indien deze werknemers een partner en of gezin hebben meeverzekerd;
- Alle (fulltime & parttime) werknemers die op 1 januari 2018 in dienst zijn bij Cosco Shipping Lines & Cross Ocean ontvangen een structurele compensatie van €150,- bruto per jaar, indien deze werknemers een éénpersoonszorgverzekering hebben afgesloten.
- Deze financiële compensatie wordt jaarlijks, in de maand november, uitgekeerd aan de werknemers.

Bij wijzigingen in de gezinssamenstelling of wijzigingen in de wet- en regelgeving omtrent ziektekosten is dit artikel niet van toepassing.

ARTIKEL 12 ONGEVALLENVERZEKERING

Een collectieve ongevallenverzekering is van kracht voor alle werknemers die voorkomen in de loonadministratie Cosco.

De kosten van de verzekering zijn voor rekening van de werkgever (Cosco resp. Cross-Ocean).

Verzekerden:

Categorie I

- Alle werknemers voorkomende in de loonadministratie van verzekeringnemer, inclusief alle werknemers / expatriates, die door of namens de afdeling Expatriate Management van Corporate HR grensoverschrijdend worden overgeplaatst.

Categorie II

- Alle stagiaires, vakantiewerkers, inleenkrachten, freelancers en uitzendkrachten, ZZP'ers, gedetacheerden werkzaam bij verzekeringnemer.

Categorie III

- Alle relaties van verzekeringnemer gedurende de tijd dat zij zich bevinden in de gebouwen of op terreinen en schepen van verzekeringnemer.

Per categorie gelden verschillende verzekerde bedragen:

Verzekerd wereldgebied: Wereld dekking

De dekking krachtens deze polis geldt voor:

Categorie I :

Doorlopend 24 uur per dag, zowel tijdens als buiten beroepswerkzaamheden.

Categorie II :

Gedurende de tijd dat verzekerden werkzaamheden voor verzekeringnemer verrichten, alsmede tijdens het komen en gaan van huis naar de locatie waar de werkzaamheden worden verricht visa versa volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.

Categorie III :

Gedurende de tijd dat verzekerden zich bevinden in/op gebouwen, terreinen en schepen van verzekeringnemer.

Kennisgeving van een ongeval met dodelijk afloop c.q. met blijvend letsel

Ongevallen met dodelijk afloop moeten zo spoedig mogelijk, doch tenminste 24 uur voor de uitvaart telefonisch worden gemeld bij de direct leidinggevende en/of personeelszaken.

Latere kennisgeving heeft verlies van het verzekerde uitkeringsrecht tot gevolg, tenzij de verzekeringnemer of de begunstigde aantoont dat verzekerde is overleden als gevolg van een ongeval.

Kopie verzekeringspolis en/of formulier ongevalsmelding verkrijgbaar bij Personeelzaken.

ARTIKEL 13 GEHEIMHOUDING, WERKZAAMHEDEN VOOR DERDEN EN GEDRAGSBELEID

13.1 Werkzaamheden voor derden / geheimhouding

Het aanvaarden van functies of het verrichten van werkzaamheden buiten het bedrijf van de werkgever in andere ondernemingen of instellingen (charitatieve of culturele hieronder niet begrepen tenzij daar voor de werkgever enige verplichting – al ware die slechts moreel- uit zou voortvloeien) en het voeren van een zelfstandig bedrijf of beroep is de werknemer *niet* toegestaan tenzij met uitdrukkelijke/schriftelijke toestemming van de werkgever vooraf.

Indien aan de werknemer gegevens omtrent het bedrijf/de gang van zaken bij werkgever bekend zijn/worden waarvan hij weet/redelijkerwijze kán begrijpen dat zij vertrouwelijk van aard zijn, dan zal hij zowel tijdens als na het dienstverband, deze informatie niet tegenover personen binnen of buiten het bedrijf openbaren.

Informatie, op welke wijze of gegevensdragers dan ook opgeslagen die betrekking heeft op bedrijfszaken, zijn en blijven het eigendom van de werkgever.

Bij het beëindigen van het dienstverband zal de werknemer alle informatie en spullen in goede en volledige staat bij de werkgever inleveren. Dit geldt ook voor ter beschikking gestelde toegangs- en/of parkeer-passen, sleutels, leasewagen, mobiele telefoon, smartphone, laptop, etcetera.

13.2 Gelijke behandeling

In artikel 1 van de Grondwet is wettelijk bepaald dat iemand niet ongelijk behandeld mag worden vanwege zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur, soort contract of leeftijd (de discriminatiegronden). Het discriminatieverbod is uitgewerkt in zes specifieke wetten.

13.3 Ongewenst Gedrag

Het bedrijfsbeleid inzake ongewenst gedrag staat uitvoerig beschreven in de Code of Conduct welke in overeenstemming met de Ondernemingsraad tot stand is gekomen.

De Code of Conduct kan worden geraadpleegd, gedownload en geprint via Intranet. De Code of Conduct kan slechts gewijzigd worden na instemming van de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 14 BEDRIJFSMIDDELEN

14.1 Bedrijfs(lease)auto

Een (lease) bedrijfsauto kan op basis van een tweezijdig ondertekende leaseovereenkomst door de directie ter beschikking worden gesteld. De geldende leaseregeling is voor belanghebbenden verkrijgbaar bij Personeelszaken. Voor leasewagens alsmede voor huurwagens van/namens het bedrijf, verplicht de fiscus een maandelijks bijtelling gebaseerd op een percentage van de cataloguswaarde. Deze fiscale bijtelling geschiedt maandelijks via de salarisbetaling.

14.2 Mobiele telefonie

Indien de aard van de werkzaamheden/de functie daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten om aan de werknemer een smartphone ter beschikking te stellen. De werkgever gaat uit van 90% zakelijk gebruik; de fiscus gaat uit van tenminste 10% zakelijk gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde mobiele telefoon.

De werknemer is op grond van een tweezijdig ondertekende verklaring -welke uitgereikt wordt door de HR afdeling- gehouden tot verantwoording van het zakelijk gebruik en de zorg voor deze apparatuur.

De werkgever ontvangt gespecificeerde nota's en zal een –aantoonbaar- bovenmatig gebruik in mindering laten brengen op werknemers salarisbetaling, die zich daarmee akkoord verklaart door het in ontvangst nemen van de mobiele telefoon.

Het reglement mobiele telefoon is voor belanghebbenden verkrijgbaar bij de HR afdeling.

14.3 Laptop

Indien de aard van de werkzaamheden/de functie daartoe aanleiding geeft kan de werkgever besluiten om aan de werknemer een laptop ter beschikking te stellen.

De werknemer is op grond van een tweezijdig ondertekende verklaring -welke uitgereikt wordt door de HR afdeling- gehouden tot verantwoording van het zakelijk gebruik en de zorg voor deze apparatuur.

ARTIKEL 15 KOSTENREGELINGEN

15.1 Tegemoetkoming in studiekosten / wend & weerbaarheidsbudget:

Werkgever zal iedere werknemer in de gelegenheid stellen om zich te scholen en te ontwikkelen. Hiervoor zal jaarlijks een opleidingsbudget ter beschikking worden gesteld van € 30.000,-

Werknemers die een opleiding of cursus willen volgen welke naar het oordeel van de directie in het belang is van het bedrijf en die verband houdt met de huidige of een toekomstig te bekleden functie binnen het bedrijf kunnen onder bepaalde voorwaarden een tegemoetkoming ontvangen in de kosten van hun studie.

Een tweezijdig ondertekende studieovereenkomst maakt onderdeel uit van deze toekenning. De hoogte van de vergoeding kan variëren van 50% tot 100% van het totale cursusgeld, een en ander is afhankelijk van de relevantie van de cursus; te beoordelen door Personeelszaken en/of de directie.

Studietijd en reiskosten (hetzij km's met eigen vervoer of OV) maken géén deel uit van de toegekende studietoelage TENZIJ dit -uitzonderlijk en schriftelijk- namens de werkgever aan de werknemer werd toegekend.

Eigen vervoer i.v.m. studie valt eveneens niet onder zakelijke kilometers (art.15.3) **tenzij** schriftelijk anders is besloten door Personeelszaken en / of directie.

15.2 Telefoondienstvergoeding

Daar waar en zolang nodig -na toestemming van de directie- kan een situationeel afhankelijke vergoeding voor (mobiele) telefoon- en internetdiensten worden toegekend. (Fiscale) bepalingen worden schriftelijk vastgelegd, toegepast en nageleefd.

15.3 Tegemoetkoming in reiskosten woon-werk

Een reiskostenvergoeding o.b.v. € 0,19 per kilometer enkele reis woon-werkverkeer worden toegepast t.b.v. 222 werkbare dagen per jaar bij een Fulltime dienstverband met inachtneming van de fiscale regelgeving. De (kilometer) afstand enkele reis wordt gemeten vanaf het woonadres tot en met het adres van de bedrijfslocatie. De minimum-vergoeding blijft (bruto) € 35,00 en maximaal € 140,00 per maand.

De formule die gehanteerd wordt om tot een reiskostenvergoeding te komen, is als volgt:

$$\frac{222 \times 0,19 \times \text{dagkilometers}}{12}$$

222 = het aantal werkbare dagen per kalenderjaar op Fulltime-basis

Dagkilometers = enkele reis woon-werkverkeer maal 2 (o.b.v. ANWB routeplanner snelste route)

12 = aantal maanden per (kalender-) jaar

Werknemers die volgens de huidige fiscale wetgeving de mogelijkheid hebben om een hogere netto reiskostenvergoeding dan € 140,- per maand te declareren, kunnen gebruik maken van fiscale verrekening via het brutoloon. Dit dient aangegeven te worden bij Personeelszaken vóór 1 oktober van enig jaar.

Werknemers die met het openbaar vervoer reizen, kunnen uiterlijk op 31 januari, na afloop van het kalenderjaar, een declaratie indienen van de gemaakte reiskosten woon-werkverkeer. Indien de reiskosten woon-werkverkeer o.b.v. openbaar vervoer de ontvangen reiskosten heeft overschreden wordt het gemis in februari door middel van een nabetaling vergoed. Het minimale en maximale bedrag dat aan reiskosten ontvangen kan worden blijft ongewijzigd.

In geval van onverhoopt langdurig ziek zijn, wordt op last van de fiscus de reiskostenvergoeding stopgezet in de kalendermaand volgend op de verzuimmelding en herleeft deze in de kalendermaand volgende op de herstelmelding.

15.3 Kilometervergoeding voor zakelijk gereden KILOMETERS met de eigen auto.

De tegemoetkoming voor zakelijk gereden kilometers met de eigen auto bedraagt € 0,31 bruto per km. Wettelijke/fiscale inhoudingen worden hierop in mindering gebracht.

Toestemming van de leidinggevende voor het declareren van zakelijk gereden kilometers is vereist. Eventuele kosten voor reizen naar de Arbodienst/-arts worden [op instructie door Personeelszaken] vergoed via de salarisbetaling in de maand daarop volgend.

ARTIKEL 16 INTERNET GEDRAGSCODE

De gedragscode voor het gebruik van computers, internet, e-mail en Social Media zoals omschreven in de Code of Conduct is van toepassing. De Code of Conduct kan worden geraadpleegd, gedownload en geprint via Sharepoint. De Code of Conduct kan slechts gewijzigd worden na instemming van de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 17 FONDS SCHOLING VORMING EN TRAINING, VAKBONDSWERK

17.1 FONDS SCHOLING, VORMING EN TRAINING

De werkgeversbijdrage aan vakbonden (voorheen 25 euro per georganiseerde werknemer) is per 1 januari 2011 vervangen door een bijdrage van een percentage van de loonsom. Gedurende de looptijd van deze C.A.O. is de bijdrage vastgesteld op 0,2% van de loonsom.

17.1.1 WERKKOSTENREGELING

Partijen spreken m.b.t. de (nieuwe) Werkkostenregeling versus fiscale aftrek vakbonds contributie als volgt af: Aan het einde van het kalenderjaar biedt de werkgever de mogelijkheid om de contributiebetaling achteraf via het *bruto* salaris te laten verrekenen. Zelfs indien de fiscale aftrekbaarheid zou komen te vervallen, dan nog garandeert de werkgever dit voordeel voor de (FNV/CNV) aangesloten werknemers gedurende de kalenderjaren 2019-2020.

17.2 FACILITEITEN VOOR VAKBONDSWERK

Voor zover de werkzaamheden dit toelaten, zal de werkgever de leden van de bij deze bedrijfs-CAO betrokken vakorganisaties desgevraagd in de gelegenheid stellen (eventueel tijdens de werktijd) in een daarvoor door werkgever beschikbaar te stellen ruimte vakbonds-overleg te voeren.

ARTIKEL 18 WIJZIGINGEN, DUUR, FUSIECODE

18.1 WIJZIGINGEN DER OVEREENKOMST

In geval van buitengewone verandering in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der Regering, is/zijn zowel partij ter ener zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst aan de orde te stellen die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien een maand nadat deze voorstellen zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt dan is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd om de overeenkomst met inachtneming van een maand op te zeggen.

18.2 DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING DER OVEREENKOMST

18.2.1 Dit contract wordt geacht te zijn ingegaan op 1 januari 2021 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2023.

18.2.2 Indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen Regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of de daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander met inachtneming van de alsdan geldende spelregels te realiseren.

18.2.3 Indien geen der partijen de overeenkomst per email of per post -uiterlijk drie maanden voor het einde van het onder sub. 1 en 2 bedoelde tijdvak- heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met een jaar te zijn verlengd en zo vervolgens.

18.3 FUSIECODE / WERKGELEGENHEIDSGARANTIE

18.3.1 Gedurende de looptijd van de cao staat Cosco Shipping Lines & Cross Ocean garant voor de werkgelegenheid van haar werknemers, inclusief de werknemers met een contract voor bepaalde tijd voor de duur van hun contract. Gedurende deze periode zullen gedwongen ontslagen niet aan de orde zijn, tenzij er sprake is van ontslag wegens een dringende redenen.

Bij het voornemen tot fusie, verkoop, sluiting of belangrijke reorganisatie van het bedrijf of een onderdeel daarvan waarbij ontslag, vervroegde pensionering, overplaatsing naar een andere standplaats, plaatsing in een andere functie van werknemers het gevolg is, zullen de werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad tijdig door de werkgever worden geïnformeerd teneinde in overleg tot een sociale begeleiding van betrokkenen te komen [bij voorkeur door middel van een sociaal plan].

18.3.2 Afgezien van het gestelde onder sub. 1 van dit artikel heeft de vakorganisatie steeds het recht bij de werkgever op te komen voor de belangen van de individuele werknemer voorzover deze de medewerking van de vakorganisatie inroept.

18.3.3 De vakorganisaties zullen onmiddellijk door werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

ARTIKEL 19 INLENEN VAN PERSONEEL

Certificering

Uitzendkrachten zullen worden betrokken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus en/of uitzendbureau's aangesloten bij ABU of NBBU.

Flexwet

Voor werknemers die -voorafgaand aan een dienstverband met Cosco/Cross-Ocean zijn ingezet middels de uitzendconstructie, wordt die inhuurperiode als één schakel/contract gezien ongeacht ziekte en/of (on)betaald verlof.

Het dienstverband voor bepaalde tijd dat Cosco/Cross-Ocean vervolgens met die werknemer aangaat vormt -in het kader van de Wet werk en Zekerheid de *tweede* schakel.

ARTIKEL 20 REPARATIE DUUR- EN OPBOUW WERKLOOSHEIDSWET

Zodra er meer duidelijkheid is over het SER advies toekomstige arbeidsmarktstructuur en WW en/of precieze invulling van het Landelijk fonds voor de Private Aanvullende WW zal werkgever, mits de leden van de vakorganisaties werkzaam binnen COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. & Cross Ocean B.V. daarmee instemmen, administratieve medewerking verlenen.

BIJLAGE I

Verwijzingen naar

- Artikel 8 Pensioen en VPL (levensloopregeling): Reglement / brochure /formulier verkrijgbaar via Personeelszaken.
- Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband: informatie via Personeelszaken of www.uwv.nl
- Artikel 10 Verzuimreglement is uitgedeeld, ook verkrijgbaar via Personeelszaken en via Intranet
- Artikel 12 Gelijke Behandeling, Ongewenst gedrag : omschreven in Code of Conduct en informatie via Personeelszaken.
- Artikel 13 Ongevallenverzekering: nadere informatie en formulier Ongevalmelding bij Personeelszaken.
- Artikel 14 Bedrijfswagen(lease)regeling: -voor belanghebbenden- info via Personeelszaken of Finance.

Verlofregelingen: zie www.Rijksoverheid.nl of navraag bij Personeelszaken.

andere REGELINGEN: Mobiele telefoon reglement/overeenkomst : belanghebbenden

Beleid via Intranet Code of Conduct
 Verzuimreglement
 Ontruimingsplan
 Intentieverklaring Directie (Arbo wetgeving)
 BHV/EHBO/preventiemedewerker

informatie via Personeelszaken:

ANW – hiaat [algemene nabestaandenwet]: collectieve verzekering
WIA/WGA-hiaat [arbeidsongeschiktheid]: collectieve verzekering
Zorgverzekering (Zilveren Kruis Achmea): collectieve verzekering
AON – Ongevallen [rekening werkgever]: collectieve verzekering

Algemene verordening gegevensbescherming (wetgeving)
Integriteit, Sancties, Alcohol-Medicijnen- Drugs, etcetera.

In alle zaken waarin de bedrijfs-c.a.o. van Cosco/Cross-Ocean niet voorziet, gelden de bepalingen van het Nederlands arbeidsrecht als zijnde bindend en van kracht.

nb: Overal waar “ zijn/hem/hij of haar/zij ” geschreven staat, wordt bedoeld: M/V

Functielijst COSCO en CROSS-OCEAN B.V.

Functie	Salarisklasse/indeling	(vanaf 23 jaar)
Administrative Assistant Internal Services	4	
Administrative Assistant (all departments)	5	
Junior Boardingclerk GAD	6	
Assistant Operator (all departments)	6	
Commercial Clerk S&M	6	
Receptionist	6	
Assistant Boarding Clerk	7	
Operator (all departments)	7	
Secretary	7	
Creditor controller	7	
Debtor controller	7	
Commercial Assistant S&M	7	
Boardingclerk GAD	8	
Senior Operator (all departments)	8	
System Controller ICT	8	
Assistant Manager	9	
Department Coördinator	9	
Department Manager	11	
Manager Sales	11	
Manager Finance	12	
Sales & Marketing Manager	12	
Manager HR	12	

Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2021 – 31-12-2023
COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.

BIJLAGE III Salarisschalen 2021

Cosco Shipping Lines (Netherlands) B.V. / Cross Ocean B.V.												
Salarisschaal januari 2021												
miv 1 januari 2021												
inclusief 1% initieel over de schaal 1-1-2020												
inclusief 1,12% index over de schaal 1-1-2020												
Jeugd	LBO	MBO	HBO									
170	892.52	950.61	1008.71									
175	942.16	1001.31	1059.41									
180	991.81	1052.01	1110.11									
185	1050.43	1107.99	1168.73									
190	1109.05	1163.97	1227.35									
195	1186.16	1243.19	1303.40									
200	1263.26	1322.41	1379.45									
205	1317.13	1376.81	1433.84									
210	1371.00	1431.20	1488.24									
215	1452.86	1512.53	1570.63									
220	1534.71	1593.86	1653.01									
Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
300	1936,90	1971,42	2011,49	2067,15	2132,83	2236,35	2376,60	2558,06	2776,24	3061,23	3505,37	4164,36
310	2012,61	2048,23	2103,88	2156,21	2234,12	2349,90	2509,08	2660,48	2876,43	3199,25	3670,12	4366,96
320	2094,98	2136,16	2191,83	2256,39	2346,56	2458,98	2647,11	2766,22	3005,56	3337,28	3830,40	4556,20
330	2171,79	2218,54	2286,44	2359,92	2452,31	2588,12	2791,82	2876,43	3125,78	3475,31	3989,60	4754,35
340	2229,68	2292,02	2355,46	2431,16	2528,01	2681,63	2888,67	2985,51	3235,97	3620,03	4155,46	4932,45
350	2269,75	2351,02	2423,37	2507,97	2615,95	2762,87	2985,51	3087,93	3356,21	3748,03	4307,96	5128,38
360	2317,62	2403,34	2483,47	2571,42	2681,63	2834,13	3063,43	3199,25	3480,89	3878,28	4470,49	5325,41
370	2379,95	2455,65	2535,79	2628,19	2741,73	2897,59	3204,81	3312,79	3606,67	4034,12	4629,68	5509,08
380	2447,86	2516,86	2587,01	2684,97	2804,07	2964,37	3260,46	3420,76	3726,89	4163,24	4788,85	5688,30
390	2530,23	2584,77	2680,50	2777,35	2894,24	3061,23	3318,35	3537,65	3854,90	4310,19	4952,49	5877,55
400	2615,95	2677,16	2762,87	2870,85	2995,53	3165,85	3424,10	3662,32	3990,70	4456,02	5121,70	6063,43
410	2700,54	2759,54	2848,60	2957,69	3084,59	3267,15	3534,32	3778,09	4113,16	4606,29	5284,21	6250,45
420	2779,58	2840,80	2938,76	3050,08	3181,43	3368,44	3642,29	3900,55	4245,62	4747,67	5446,74	6440,81

Bijlage IV:

Onderhandelingsresultaat cao Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean

1. Looptijd De nieuwe cao kent een looptijd van drie jaar. De cao gaat in per 1 januari 2021 en loopt tot en met 31 december 2023.

2. Loonparagraaf

Naast de jaarlijkse loonstijging o.b.v. de Automatische Prijs Compensatie (APC) zullen de lonen:

- Per 1 januari 2021 met 1% worden verhoogd;
- Per 1 januari 2022 met 1,5% worden verhoogd;
- Per 1 januari 2023 met 1% worden verhoogd.

Voorts zullen de volgende eenmalige uitkeringen worden betaald:

- Met het salaris van november 2021 een bedrag van € 400,- bruto (bij parttime dienstverband pro rata);
- Met het salaris van november 2022 een bedrag van €400,- bruto (bij parttime dienstverband pro rata);
- Met het salaris van november 2023 een bedrag van €400,- bruto (bij parttime dienstverband pro rata).

3. Vroeg Pensioen & Levensloop (VPL)

In 2006 en 2007 heeft Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean voorwaardelijk pensioen toegezegd aan de werknemers als compensatie voor het afschaffen van VUT en prepensioen. Dit staat doorgaans bekend als de 'VPL-regeling'. Het kabinet heeft de levensloopregeling op 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsregeling die loopt tot 1 januari 2022. De werknemers die niet aan deze regeling deelnamen, ontvingen een werkgeversbijdrage van 1,5% bruto per maandsalaris. De overheid heeft bepaald dat met ingang van 31 december 2021 de VPL-regeling komt te vervallen en dat de opgebouwde tegoeden moeten worden uitgekeerd.

Om het financiële nadeel voor werknemers te compenseren zijn cao-partijen het volgende overeengekomen:

- De initiële loonsverhoging per 1 januari 2022 is met 0,5 procentpunt verhoogd en komt uit op 1,5%;

- Cao-partijen gaan in 2021 onderzoeken of het fiscaal mogelijk en wenselijk is om het bedrag dat men heeft opgebouwd in de VPL-regeling om te zetten naar extra verlofdagen. De werknemers kunnen deze extra verlofdagen, binnen de kaders van het pensioenakkoord, sparen om eerder te kunnen stoppen met werken.

Indien cao-partijen overeenstemming bereiken over een dergelijke regeling, zal deze per overeen te komen datum deel gaan uitmaken van de cao.

4. Onregelmatige diensten en vergoedingen General Agency Department

Partijen zijn overeengekomen dat de functie van Waterklerk, artikel 6.3 cao, wordt uitbesteed aan derden.

- De operator zal een vaste warme toeslag van 10% van het bruto maandsalaris ontvangen. Over deze vaste toeslag wordt vakantiegeld, salarisverhogingen en pensioenrechten opgebouwd;

- De werknemers die voor 1 januari 2018 de functie van Waterklerk hebben uitgeoefend, behouden hun warme toeslag van 20% van het bruto maandsalaris. Over deze vaste toeslag wordt vakantiegeld, salarisverhogingen en pensioenrechten opgebouwd;

- Zodra de werknemers van Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean de werkzaamheden van de kapiteinskamer, die nu aan derden zijn uitbesteed, gaan uitvoeren, wordt de warme toeslag van operator verhoogd naar 20% van het bruto maandsalaris. Over deze vaste toeslag wordt vakantiegeld, salarisverhogingen en pensioenrechten opgebouwd.

5. Werkzekerheidsgarantie

Gedurende de looptijd van de cao staat Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean garant voor de werkgelegenheid van haar werknemers, inclusief de werknemers met een contract voor bepaalde tijd voor de duur van hun contract. Gedurende deze periode zullen gedwongen ontslagen niet aan de orde zijn, tenzij sprake is van ontslag wegens een dringende reden.

Procesafspraken

Het Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om in 2021 onderzoek te doen naar de haalbaarheid van een Generatiepact-regeling voor Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean. Het Generatiepact is een regeling waarbij de wat oudere werknemers voorafgaand aan hun pensionering in deeltijd kunnen gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Dit stelt de wat oudere werknemers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat de wat oudere werknemers minder gaan werken, ontstaat ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil deelnemen aan de Generatiepactregeling. Indien cao-partijen overeenstemming bereiken over een dergelijke regeling, zal deze per overeen te komen datum deel gaan uitmaken van de cao.

Thuiswerken

Met de coronacrisis heeft thuiswerken een enorme vlucht genomen. Inmiddels heeft Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean haar technische systemen aangepast om het thuiswerken mogelijk te maken. Vakbonden vinden dat het thuiswerken, ook na de coronacrisis, mogelijk moet zijn voor werknemers. In het najaar van 2021 treden cao-partijen met elkaar in overleg om de mogelijkheden voor thuiswerken nader te bespreken en hier mogelijk aanvullende afspraken over te maken. Indien cao-partijen overeenstemming bereiken over een thuiswerkregeling, zal deze per overeen te komen datum deel gaan uitmaken van de cao.

Functiewaardering

Inmiddels is het functiewaarderingstraject gestart. Momenteel worden alle functies binnen het bedrijf via door vakbonden erkende functieclassificatiesysteem, van EVZ, opnieuw beschreven. Vakbonden zullen bij dit proces worden betrokken.

Pensioenregeling

De huidige pensioenregeling bij ABN Amro loopt per 1 januari 2023 af. Voorafgaand aan de voorzetting van de pensioenafspraken zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden.

Consolideren van cao-artikelen

De overige bepalingen in de Cosco Shipping Lines & Cross Ocean cao, met de looptijd van 1 januari 2019 t/m 31 december 2020, blijven ongewijzigd van kracht.

Aldus overeengekomen op donderdag 5 november 2020 te Rotterdam

Peter den Breejen

Asmae Hajjari

Nancy Abelskamp

Deputy Managing Director

Bestuurder FNV Havens

Bestuurder CNV Vakmensen