

**COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST**

**2017 – 2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V.**  
**en CROSS-OCEAN B.V.**

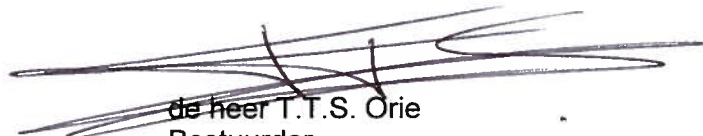


De heer Gong Dongbin  
Directeur

**C N V Vakmensen**



De heer P. Fortuin  
Voorzitter



de heer T.T.S. Orie  
Bestuurder

**F N V Havens**



Mevr. A. Hajjari  
Bestuurder

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST COSCO SHIPPING LINES**  
**(NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V. 01.01.2017 tot en met 31-12-2018**

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***

***F N V 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 functieklassen  
1 tot en met 12 en werkzaam in Nederland.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 2017
IV	Onderhandelingsresultaat CAO 2017 / 2018

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 om dezelfde wijze als bij het jaarlijks functionerings-/beoordelingsgesprek.

Vanaf **2011**: 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/bij UWV Werkbedrijf en 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 heeft de intentie om, gezien het maatschappelijk belang, de mogelijkheden te onderzoeken (meerdere) -kandidaten in dienst te nemen Die tot de doelgroep behoren van de participatiewet.



**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 jaar-salaris 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 functieklasse 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 functieklasse worden aangenomen/ingedeeld.



**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

#### **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 2017 een initiële salarisschaalverhoging toegepast van 0,75%
- M.i.v. 1 januari 2018 een initiële salarisschaalverhoging toegepast van 1%
- In november 2017 een gratificatie van € 400,00 (bruto en naar rato omvang dienstverband)
- In november 2018 een gratificatie van € 700,00 (bruto en naar rato omvang dienstverband).  
In dit bedrag is een vergoeding opgenomen van € 300,- ten behoeve van de mogelijke aanpassing in de zorgkostenpremie die in 2018 kan ontstaan.

#### **4.6 WINSTGERELATEERDE UITKERING**

Deze regeling vervangt de voormalige bonusregeling [2014-2016].

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:

Over 2017:

- Indien een gemiddeld KPI over 2017 91% of hoger gerealiseerd werd, vindt een bruto uitkering plaats van 3% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI over 2017 tussen 89 en 90,9% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI over 2017 tussen 87,5 en 88,9% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 1,5% van het bruto jaarsalaris.

Over 2018:

- Indien een gemiddeld KPI over 2017 92,5% of hoger gerealiseerd werd, vindt een bruto uitkering plaats van 3% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI over 2017 tussen 90 en 92,4% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris.
- Indien een gemiddeld KPI over 2017 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. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**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.

## **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 betref van oorsprong de Bakkenist methode. In 2006 eindigde de verbintenis tussen de werkgever en de toenmalige systeemhouder HCG. Hierdoor wordt dit systeem niet meer onderhouden c.q. ondersteund.
- 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 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.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**ARTIKEL 6 ARBEIDSTIJDEN**

**6.1 Arbeidstijden**

- De normale werktijd ligt tussen 07.00 en 18.00 uur.
- Er wordt 7 ¼ uur per dag en 38 ¾ 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 laatstevolle 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 %
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 toeslag wordt vakantiegeld en pensioenrecht 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 inconvenient 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.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 (1.1.2011)**

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.

## **ARTIKEL 7 VERLOF**

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

### **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 toestemming van de bedrijfsleiding en in overleg met de manager personeelszaken worden bovenwettelijke vakantiedagen overgeschreven naar het volgende kalenderjaar.
- Met ingang van 1 januari 2014 wordt een vervalttermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen aangehouden, gelijk aan de bovenwettelijke vakantiedagen.
- 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 zowel de leidinggevende als de Manager HR- mogelijk om een deel van het vakantieverlof in uren op te nemen i.p.v. halve of hele vakantiedagen.

### **7.2 FEESTDAGEN / vrijaf met behoud van loon**

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

- Nieuwjaarsdag
- 2<sup>e</sup> paasdag
- Koninginsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag 5 mei (om de vijf jaar, volgende is: 2020)
- Hemelvaartsdag
- 2<sup>e</sup> 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.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**7.3 LEEFTIJSBELEID** (vanaf 1 januari 2011)

- Voor 60-plussers is één extra vakantiedag per vol kalenderjaar van kracht
- Vanaf 61 jaar zijn twee extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht
- Voor 63 jaar en ouder geldt een extra jaarlijks vakanterecht van drie dagen.

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

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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**

CAO partijen hebben afgesproken om gedurende 2017 een werkgroep in te richten die verschillende alternatieven zal onderzoeken en na overeenstemming tussen partijen de voorbereiding tot implementatie van een nieuwe pensioenregeling zullen voorbereiden. Tussen CAO partijen zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Werkgever financiert in overleg met vakorganisaties een externe deskundige die namens vakorganisaties het werknemersbelang behartigt.
- De nieuwe pensioenregeling zal een overeenkomst worden tussen vakorganisaties enerzijds en werkgever anderzijds.
- Het pensioenbudget (in percentage van de loonsom) zal maatgevens zijn voor de overeen te komen pensioenregeling.

Op de werknemer is de Cosco/Cross-Ocean collectieve pensioenregeling van toepassing.

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

**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 Levenslooplekening hebben, kunnen onveranderd gebruik blijven maken van deze regeling.

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

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.

**8.3 Prépensioen**

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



**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**8.4 VPL-oplossing**

Deze werd in 2006 aangeboden aan oudere werknemers (1950-1954) die op 31 december 2005 in dienst waren van een der -ten minste 50%- Vopak-ondernemingen in Nederland.

Uitgangspunt was een storting van de individueel beschikbare premie gepaard aan voortzetting van werknemers storting van 2006 of 2007 [conform de voormalige eigen bijdrage aan pré pensioen van 2,5%] in de VPL-regeling.

Gezamenlijk sparen zou op leeftijd 62 kunnen resulteren [ambitie-niveau] in een 70%-opbouw, waardoor een desgewenst voorvertrek alsnog mogelijk zou kunnen zijn.

**8.5 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 UWW onvoldoende inspanssen, 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 Human Resources of via het UWW ([www.uww.nl](http://www.uww.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 ArboUnie. 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**

Cosco/Cross-Ocean kent strikte voorschriften met betrekking tot (*niet*) roken. Als enige uitzondering op het rookverbod, gelden de (2) speciaal ingerichte rookruimtes van onze locatie. De bedrijfsleiding gaat uit van maximaal twee korte rookmomenten (maximaal 5 minuten) per dagdeel.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**ARTIKEL 11 (collectieve) ZORGVERZEKERING**

Door Vopak Nederland is een zorgverzekering afgesloten met Zilveren Kruis Achmea. Cosco/Cross Ocean biedt haar werknemers dezelfde verzekering/collectiviteit.

De werknemer ontvangt van de werkgever een maandelijks bruto bijdrage van 50% van het basis 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<sup>e</sup> van de maand vólgend 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 Human Resources of via Zilveren Kruis Achmea ([www.zilverenkruis.nl](http://www.zilverenkruis.nl)).

Vanaf 2018 kunnen werknemers geen gebruik meer maken van de door Vopak Nederland afgesloten zorgverzekering. De hierover gemaakte afspraken zijn opgenomen in het onderhandlingsresultaat CAO 2017-2018, zie bijlage IV.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 en uitzendkrachten 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 Human Resources.

## **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.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 Human Resources. Voor leasewagens alsmede voor huurwagens van/namens het bedrijf, verplicht de fiscus een maandelijkse 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 ICT Department- 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/de blackberry. Het reglement mobiele telefoon is voor belanghebbenden verkrijgbaar bij Human Resources.

**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 ICT Department- gehouden tot verantwoording van het zakelijk gebruik en de zorg voor deze apparatuur.

**ARTIKEL 15    KOSTENREGELINGEN**

**15.1    Tegemoetkoming in studiekosten**

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 HR 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 Human Resources en / of directie.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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**

Per 01-01-2017 zal een reiskostenvergoeding o.b.v. € 0,19 per kilometer enkele reis woon-werkverkeer worden toegepast o.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 de postcode 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 HR vóór 1 oktober van enig jaar.

Werknemers die met het openbaar vervoer reizen, kunnen uiterlijk op 31 januari, 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 Human Resources] 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 Intranet. De Code of Conduct kan slechts gewijzigd worden na instemming van de Ondernemingsraad.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**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 2017-2018.

**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 2017 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2018.

**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 fax 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.



**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**18.3 FUSIECODE / WERKGELEGENHEIDSGARANTIE**

**18.3.1** COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en Cross Ocean B.V. hebben als uitgangspunt dat zij tot en met 2021 gedwongen ontslagen zullen voorkomen. Indien bij COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en Cross Ocean B.V. de bedrijfseconomische situatie onverhoopt zou verslechteren, zullen cao-partijen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.

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 & Cross Ocean daarmee instemmen, administratieve medewerking verlenen.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**BIJLAGE I**

**Verwijzingen naar**

- Artikel 8 Pensioen en VPL (levensloopregeling): Reglement / brochure /formulier verkrijgbaar via Human Resources / Pensioenfonds Vopak e-mail: [pensioenbureau@vopak.com](mailto:pensioenbureau@vopak.com) / internet: <http://pensioenfonds.vopak.com> telefoonnummer: :010-4002654
- Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband: informatie via HR of [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)
- Artikel 10 Verzuimreglement is uitgedeeld, ook verkrijgbaar via HR en via Intranet
- De overeenkomst voor ARBOZORG is ondergebracht bij:  
ArboUnie, telefoon 088-2726211 de bedrijfsarts is  
de heer Dr. J. De Boer, Theemsweg 5  
Havennymer 5102, Postbus 44094, 3006 HB Rozenburg
- Artikel 12 Gelijke Behandeling, Ongewenst gedrag : omschreven in Code of Conduct en informatie via HR
- Artikel 13 Ongevallenverzekering: nadere informatie en formulier Ongevalmelding bij HR
- Artikel 14 Bedrijfswagen(lease)regeling: -voor belanghebbenden- info via HR

Verlofregelingen: zie [www.Rijksoverheid.nl](http://www.Rijksoverheid.nl) of navraag bij HR

andere REGELINGEN: Mobiele telefoon reglement/overeenkomst : belanghebbenden

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

informatie via HR ANW – hiaat [algemene nabestaandenwet]: collectieve verzekering  
WIA/WGA-hiaat [arbeidsongeschiktheid]: collectieve verzekering  
Zorgverzekering (Zilveren Kruis Achmea): collectieve verzekering  
AON – Ongevallen [rekening werkgever]: collectieve verzekering  
Centraal Beheer Achmea: (korting op): Personeelsvoorzieningen  
Bescherming Persoonsgegevens (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*

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**BIJLAGE II (zie ook: artikel 5)**

**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. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**BIJLAGE III                      Salarisschalen 2017**

**Cosco Shipping Lines ( Neth) BV / Cross Ocean BV**

**Salarisschaal**

**miv 1 januari 2017**

0,75% initieel over de schaal 1-1-2017

0,36 % index over de schaal 1-1-2017

Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	stap
Jeugd				LBO			MBO				HBO		
170				845			900				955		
180				939			996				1051		
190				1050			1102				1162		
200				1196			1252				1306		
210				1298			1355				1409		
220				1453			1509				1565		
300	1740	1771	1807	1857	1916	2009	2135	2298	2494	2750	3149	3741	0
310	1808	1840	1890	1937	2007	2111	2254	2390	2584	2874	3297	3923	1
320	1882	1919	1969	2027	2108	2209	2378	2485	2700	2998	3441	4093	2
330	1951	1993	2054	2120	2203	2325	2508	2584	2808	3122	3584	4271	3
340	2003	2059	2116	2184	2271	2409	2595	2682	2907	3252	3733	4431	4
350	2039	2112	2177	2253	2350	2482	2682	2774	3015	3367	3870	4607	5
360	2082	2159	2231	2310	2409	2546	2752	2874	3127	3484	4016	4784	6
370	2138	2206	2278	2361	2463	2603	2879	2976	3240	3624	4159	4949	7
380	2199	2261	2324	2412	2519	2663	2929	3073	3348	3740	4302	5110	8
390	2273	2322	2408	2495	2600	2750	2981	3178	3463	3872	4449	5280	9
400	2350	2405	2482	2579	2691	2844	3076	3290	3585	4003	4601	5447	10
410	2426	2479	2559	2657	2771	2935	3175	3394	3695	4138	4747	5615	11
420	2497	2552	2640	2740	2858	3026	3272	3504	3814	4265	4893	5786	12

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**BIJLAGE IV**

**Onderhandelingsresultaat CAO 2017 - 2018**



Protocol

Onderhandelingsresultaat CAO Cosco Shipping Lines & Cosco Cross-Ocean

Op dinsdag 28 maart 2017 door CAO-partijen het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor de werknemers werkzaam bij Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean.

**Achtergrond**

Cosco Shipping Lines (Netherlands) BV en Cross-Ocean BV zijn inmiddels volledig in eigendom van de Cosco groep. In het verleden waren zij een joint venture tussen VOPAK en COSCO. Door de recente verandering in aandeelhouders zijn de bedrijven nu een lokaal filiaal van de wereldwijde Cosco organisatie. Het is de verwachting dat Cosco Shipping Lines zal veranderen van een profit centre in een cost centre. Medio 2016 heeft China Shipping, tot voor kort een concurrent, haar scheepvaart activiteiten gestaakt. Cosco heeft de schepen en assets van China Shipping gehuurd. Formeel is er geen sprake van een overname, fusie of overgang van onderneming volgens de Nederlandse wet..

Op basis van de cao Cosco Container Lines & Cross-Ocean 2014-2016 wordt de cao als volgt aangepast:

**Algemeen**

**1. Naamstelling cao**

De nieuwe cao zal met ingang van 1 januari 2017 van naam gewijzigd worden in Cosco Shipping Lines (Netherlands) B.V. & Cross-Ocean B.V.

**2. Looptijd**

De nieuwe cao kent een looptijd van twee jaar. De cao gaat in per 1 januari 2017 en loopt tot 31 december 2018.

**3. Loonparagraaf**

Naast de loonstijging o.b.v. de Automatische Prijs Compensatie zullen de lonen

- Per 1 januari 2017 met 0,75% worden verhoogd.
- Per 1 januari 2018 met 1% worden verhoogd.

Voorts zal met

- Het salaris van november 2017 € 400,-- bruto worden uitgekeerd (bij parttime dienstverband pro rato).
- Het salaris van november 2018 € 700,-- bruto worden uitgekeerd (bij parttime dienstverband pro rato). In dit bedrag zit €300,- vergoeding ten behoeve van de mogelijke aanpassing in de zorgkostenpremie die in 2018 kan ontstaan.



**4. Winstafhankelijke uitkering**

Daar de nieuwe organisatie naar verwachting wijzigt van een 'profit centre' in een 'cost centre' zal de winstafhankelijke uitkering voor Cosco Shipping Lines aan de KPI worden gekoppeld zoals deze door Cosco Shipping op maandelijkse/jaarlijkse basis wordt berekend. De afspraak betreffende de winstafhankelijke uitkering is als volgt:

KPI afspraak voor 2017

KPI 91% of hoger 3%  
KPI tussen 89 en 90.9%: 2%  
KPI tussen 87.5 en 88.9%: 1.5%

KPI afspraak voor 2018

KPI 92.5% of hoger 3%  
KPI tussen 90 en 92.4%: 2%  
KPI tussen 87.5 en 89.9%: 1.5%

Cross-Ocean blijft een 'profit centre'. Dit betekent dat de winstafhankelijke uitkering zoals deze in de cao is opgenomen ongewijzigd blijft. Gezien het resultaat over 2016 nog niet bekend is en het budget voor 2017 ook niet bekend is, zal de werkgever eind 2017 in overleg treden met de vakbonden om het budget voor 2017 te bespreken.

**5. Collectieve korting zorgkostenpremie**

Het is waarschijnlijk dat werknemers van Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean met ingang van 1 januari 2018 geen gebruik meer kunnen maken van de collectiviteitskorting die is uit onderhandeld door één van de oude eigenaren (Vopak). Werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om een soortgelijke premiekorting af te spreken in een nieuw af te sluiten contract. Werkgever zal deze inspanningen communiceren met de werknemers. Indien de werkgever niet tot een gelijkwaardig premiekorting kan komen dan zal de werkgever eind 2017 in overleg treden met vakbonden om aanvullende afspraken te maken over de wijze van compensatie om zodoende de verschillen tussen de oude en nieuwe premieregeling te verkleinen. Met de werkgever is afgesproken om de eenmalige uitkering voor 2018 met €300,- bruto te verhogen. Dit bedrag is een voorlopige compensatie voor de eventuele premieverschillen die in 2018 kunnen ontstaan.

**6. Studie en invoering nieuwe pensioenregeling**

Daar Vopak geen (groot)aandeelhouder meer is van één van de Cosco bedrijven vallen werknemers niet meer onder de verplichtstelling of onder de vrijwillige aansluitingsmogelijkheden van het bedrijfspensioenfonds Vopak. Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende het jaar 2017 een werkgroep in te richten die verschillende alternatieven in kaart zal brengen en na overeenstemming tussen partijen de voorbereiding tot implementatie van de nieuwe pensioenregeling zullen voorbereiden. Tussen cao partijen zijn de volgende uitgangspunten bepaald

- Werkgever financiert in overleg met vakorganisaties een externe deskundige die namens vakorganisaties het werknemersbelang behartigt.

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**



- De nieuwe pensioenregeling zal een overeenkomst worden tussen vakorganisaties enerzijds en werkgever anderzijds.
- Het pensioenbudget (in percentage van de loonsom) zal maatgevend zijn voor de overeen te komen pensioenregeling.

**7. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

Voor de berekening van de woon-werkverkeervergoeding zal de volgende systematiek worden gehanteerd. De kilometerafstand enkele reis wordt gemeten vanaf het woonadres tot en met de postcode van de bedrijfslocatie, volgens de snelste route van de ANWB routeplanner. Werknemers die met het openbaar vervoer reizen, kunnen uiterlijk op 31 januari, 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.

**8. Reparatie duur- en opbouw versobering 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 & Cross-Ocean daarmee instemmen, administratieve medewerking verlenen.

**9. Werkgelegenheidsgarantie**

Cosco Shipping Lines (Netherlands) B.V. & Cross-Ocean B.V. hebben als uitgangspunt dat zij tot en met 2021 gedwongen ontslagen zullen voorkomen. Indien bij Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean de bedrijfseconomische situatie onverhoopt zou verslechteren, zullen cao-partijen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.

10. De overige bepalingen in de cao blijven ongewijzigd van kracht.

**Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden**

De afgelopen tijd hebben de (collectieve) arbeidsvoorwaardenpakketten voor werknemers van (oud) China Shipping en van (oud) Cosco Container Lines & Cross-Ocean naast elkaar bestaan. Partijen zijn één cao overeengekomen voor alle medewerkers die werkzaam zijn bij Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean. Uitgangspunt voor deze nieuwe cao is de cao die reeds bestond voor de werknemers van Cosco Container Lines & Cross-Ocean.

Voor de voormalig China Shipping-werknemers is er per 1 oktober 2016 het volgende gewijzigd:

- De werknemers hebben 6 extra vakantiedagen per jaar gekregen
- De werknemers hebben nu de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen en te verkopen
- Een extra bijdrage levensloopregeling van 1.5%
- Zij ontvangen een werkgeversbijdrage in ziektekosten van €15,- per maand naar 50% bijdrage basis ziektekostenverzekering
- Verhoging van vakantiegeld van 8% naar 8.33%
- De werknemers zijn toegetreden tot het Vopak pensioenfonds en de collectieve verzekering

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2017 – 31-12-2018**  
**COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**



Aldus overeengekomen op-28 maart 2017 te Rotterdam,

Peter den Breejen  
Adjunct Directeur



Asmae Hajar  
Bestuurder FNV Havens

Tjeerd Orie  
Bestuurder CNV Vakmensen