



collectieve arbeidsovereenkomst

CAO Kantoorpersoneel Stena Line BV

1 januari 2018 t/m 31 december 2020

Overeengekomen met FNV Havens en CNV vakmensen

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1 Definities.....	3
ARTIKEL 2 Aanstelling en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	4
ARTIKEL 3 Arbeidstijd.....	5
ARTIKEL 4 Salarissen	6
ARTIKEL 5 Vakantietoelage.....	6
ARTIKEL 6 Prijsindexering en initiële loonsverhoging	6
ARTIKEL 6b Eindejaarsuitkering	6
ARTIKEL 7 ATV-dagen	6
ARTIKEL 8 Overwerkregeling	7
ARTIKEL 9 Werk gedurende a-normale arbeidstijden	8
ARTIKEL 10 Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer	8
ARTIKEL 11 Salarisbetaling na overlijden.....	9
ARTIKEL 12 Pensioenregeling.....	9
Algemeen	9
Pensioenregeling tot 1 januari 2017.....	9
Pensioenregeling per 1 januari 2017.....	10
Karakter van de Pensioenregeling.....	10
Hoofdkenmerken Pensioenregeling per 1 januari 2018.....	10
Pensioenregeling per 1 januari 2019.....	12
Partiele arbeidsparticipatie senioren (PAS)	13
ARTIKEL 13 Vakbondscontributie.....	13
ARTIKEL 14 Verlofregelingen	14
ARTIKEL 15 Feestdagen.....	16
ARTIKEL 16 Arbeidsongeschiktheid.....	17
ARTIKEL 17 Studiekostenregeling.....	17
ARTIKEL 18 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen	18
ARTIKEL 19 Fusies en reorganisaties	19
ARTIKEL 20 Sociaal beleid.....	19
ARTIKEL 21 Bijdrage scholing en vorming.....	20
ARTIKEL 22 Technologie overeenkomst	20
ARTIKEL 23 Vergoedingen bij diploma's.....	20
ARTIKEL 24 Protocolafspraken	21
ARTIKEL 25 Duur en beëindiging van de overeenkomst.....	22
ARTIKEL 26 afspraken m.b.t. oproepkrachten afdelingen Vracht en Travel/Reserveringen.....	23
BIJLAGE 1 Technologieovereenkomst.....	26
BIJLAGE 2 Regeling variabele arbeidstijd	28
BIJLAGE 3 Salarisgroepen en ORBA-Systeem.....	1

ARTIKEL 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever - partij ter ene zijde;
- b. werknemersorganisaties - partijen ter andere zijde;
- c. werknemer - persoon (m/v) ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 8 en met ingang van 1 januari 2017 de salarisgroepen 1 t/m 11 waarop de ORBA-systematiek van toepassing is, met uitzondering van die personen waarop de huidige de salarisgroepen van toepassing blijven (zie artikel 24 Protocolafspraken) in dienst van Stena Line BV, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden in het kantoor te Hoek van Holland (waaronder ook begrepen walmagazijn en technische dienst) dan wel op de Stena Line Terminal Europoort verricht.
- d. maandsalaris - onder maandsalaris wordt verstaan het bruto bedrag in geld, exclusief toeslagen, dat iedere kalendermaand door werkgever wordt betaald aan degenen die gedurende de desbetreffende maand in haar dienst zijn geweest, met dien verstande, dat voor parttimers een evenredige factor zal worden toegepast.
- e. uurloon - 1/165 maandsalaris, exclusief toeslagen;
- f. diensttijd - wordt gerekend vanaf de aanstellingsdatum bij werkgever of vóór 1 september 1989 bij Stoomvaart Maatschappij Zeeland, Koninklijke Nederlandsche Postvaart N.V., dan wel aansluitend bij Hudig & Pieters CV Hoek van Holland of Wm H. Müller en Co. N.V., hoofdagenten der S.M.Z. Hoek van Holland vóór 1 juli 1968 als ook bij Harwich Ferry Agentuur B.V. vóór 1 juli 1986 en vervolgens bij werkgever vanaf 1 september 1989.

ARTIKEL 2 Aanstelling en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Aanstelling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b. de overeengekomen arbeidsduur en zonodig de arbeidstijd;
 - c. bij aanstelling met proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd: dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - e. de functie, waarin de werknemer te werk wordt gesteld;
 - f. de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld;
 - g. het salaris dat is toegekend;
 - h. het van toepassing zijn van deze en volgende cao's
 - i. Een duplicaat van de aanstellingsbrief wordt door de werknemer voor akkoord getekend en vervolgens aan de werkgever geretourneerd.
2. Bij aanstelling ontvangt de werknemer tevens een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3.
 - a. In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden.
 - b. Indien niettemin aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van twee jaar.
 - c. Indien het dienstverband na deze twee jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, behoudens in het geval van een door de partijen bij de cao te verlenen vergunning voor voortzetting van het dienstverband voor bepaalde tijd.
 - d. Binnen de periode van twee jaar is eenmaal een verlenging van het dienstverband voor bepaalde tijd toegestaan. Voor beëindiging van de aldus voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst is geen voorafgaande opzegging nodig.
Indien als gevolg daarvan de termijn van 2 jaar wordt overschreden is het bepaalde sub c. van toepassing. In alle gevallen, dat een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, wordt voor de toepasbaarheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur meegeteld van het voorafgaande dienstverband voor bepaalde tijd.

4. Bij een individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere arbeidsduur/tijd (parttime) dan in art. 3 lid 1 vermeld worden overeengekomen.
5. Voor tijdelijke werknemers, deeltijdwerkers e.d. zullen in principe dezelfde (pro rata) arbeidsvoorwaarden gelden als voor voltijdwerkers, die in vaste dienst zijn.
6. Voor oproepkrachten van de afdelingen Vracht en Travel (voorheen M & S) is een zgn. protocol van afspraken van toepassing. Dit protocol is uitgewerkt in artikel 26.
7. Bij een duurzame wijziging van de functie en/of de arbeidsduur c.q. arbeidstijd ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van wijziging;
 - b. de hierboven onder sub 1b en/of e, f en g vermelde punten.

Termijn van opzegging

1. De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door de werkgever en de werknemer, bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer één maand. De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.
2. Indien een proeftijd is bedongen, is zowel werkgever als werknemer, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform het bepaalde in artikel Art. 7:676 BW.
3. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt, tenzij anders is overeengekomen, in ieder geval op de voor de betreffende werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 3 Arbeidstijd

1. Van maandag t/m vrijdag bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur per week. Aanvang en einde van de arbeidstijd zijn variabel volgens de regeling als bijlage 2 aan de cao toegevoegd.
2. In verband met de aard van het bedrijf is het noodzakelijk dat een gedeelte van de werknemers van de in lid 1 en bijlage 2 genoemde arbeidstijd afwijken. Dienstroosters voor deze afwijkende arbeidstijden en -duur worden in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad onder raadpleging van de desbetreffende werknemers vastgesteld. Ter ondersteuning van dit overlegproces zal er door de directie en de Ondernemingsraad een gezamenlijke roostercommissie worden ingesteld.

Deze commissie zal uit maximaal 4 leden bestaan; te weten

- 2 vaste leden, waarvan 1 benoemd door de directie en 1 benoemd door de ondernemingsraad en
- 2 wisselende leden, waarvan 1 leidinggevende van de afdeling waar een dienstrooster wordt ingevoerd c.q. gewijzigd en 1 personeelslid van de betreffende afdeling.

De roostercommissie zal na

- toetsing van het nieuwe rooster aan de Arbeidstijdenwet en de cao;
- berekening van de daaraan gekoppelde a-normale-uren toeslag en
- raadpleging van de betrokken werknemers
- het betreffende nieuwe rooster bij de directie indienen. De directie treedt vervolgens in overleg met de ondernemingsraad.



3. Indien de aard van het werk of bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de werknemers worden verlangd, dat incidenteel gedurende een langere dan de normale arbeidstijden en -duur arbeid wordt verricht.

ARTIKEL 4 Salarissen

Het salarissysteem is als bijlage 3 aan deze cao toegevoegd.

ARTIKEL 5 Vakantietoeslag

In de maand mei van elk jaar wordt over de periode 1 januari tot en met 31 december van dat jaar 8% vakantietoeslag uitbetaald tegen het dan geldende maandsalaris en berekend over twaalf maanden.

Werknemers, die na 15 januari van het desbetreffende jaar in dienst zijn gekomen, wordt deze toeslag pro rata verleend. Hierbij wordt een periode van minder dan een halve maand verwaarloosd. Een periode van een halve maand of langer wordt als een hele maand gerekend.

Werknemers, die de dienst tussentijds verlaten, ontvangen deze toeslag eveneens pro rata.

ARTIKEL 6 Prijsindexering en initiële loonsverhoging

Ter compensatie van de gestegen kosten van levensonderhoud zullen de lonen in januari van enig jaar (startend in januari 2020) worden verhoogd overeenkomstig het percentage, zoals dat volgt uit CBS-consumentenprijs index huishoudens afgeleid over de periode oktober – oktober van het voorafgaande jaar.

Bij daling van het indexcijfer ten opzichte van het indexcijfer dat laatstelijk tot een salarisverhoging aanleiding gaf zal een verlaging van het salaris overeenkomstig plaatsvinden.

Gedurende de looptijd van de cao zal er drie keer een initiële loonsverhoging onverlet APC worden toegekend, te weten:

- 2,5% per 1 januari 2018;
- 2% per 1 januari 2019;
- 2% per 1 januari 2020.

ARTIKEL 6b Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2018 zal er jaarlijks een eindejaaruitkering worden uitgekeerd van € 300,- bruto (voor parttimers naar rato) met het salaris van november.

ARTIKEL 7 ATV-dagen

1. Gedurende de looptijd van deze cao heeft men op jaarbasis aanspraak op 10 ATV-dagen.
2. Met betrekking tot de opname van deze ATV-dagen gelden de volgende bepalingen:
 - a. In principe dient de ATV-dag in halve dagen opgenomen te worden. Indien het werk zulks toelaat, kunnen deze halve dagen ook aaneengesloten worden opgenomen.
 - b. In de maanden juni t/m augustus zullen in principe geen ATV-(halve) dagen worden toegekend.
 - c. De werkgever heeft het recht om bepaalde dagen - voor zover de dienst het toelaat - voor het gehele bedrijf als ATV-dag aan te wijzen.

- d. De ATV-(halve) dag(en) zal/zullen - in overleg met de betrokken werknemers - volgens per afdeling op te zetten roosters op de 1e dag van elk kwartaal worden vastgesteld. Op verzoek van de werknemer(ster)s kan binnen deze periode éénmaal het verschuiven van een vastgestelde ATV-(halve)dag plaatsvinden. Deze verschuiving dient uiterlijk de dag voor de oorspronkelijke opname te worden gemeld. Indien men op de ATV-(halve)dag arbeidsongeschikt is of vrijaf om andere redenen heeft, ontstaat geen recht op vervangend verlof. Verder kan een reeds aangewezen ATV-(halve)dag slechts bij onvoorzienbare bedrijfsomstandigheden en bij aantoonbare noodzaak worden ingetrokken. Mocht dit het geval zijn dan zal de vervangende ATV-(halve)dag in overleg met betrokkene opnieuw worden vastgesteld.
- e. Op algemeen erkende feestdagen waarop vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven, kunnen geen ATV-dagen vallen.
- f. ATV-(halve)dagen kunnen in principe niet worden opgenomen op dagen, dat er door werknemers, die arbeid verrichten volgens de in art. 3 lid 2 bedoelde arbeidsroosters, avonddienst dient te worden verricht.

ARTIKEL 8 Overwerkregeling

1. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat:

- a. buiten de - in de variabele werktijdenregeling genoemde - gebruikelijke werktijden moet worden verricht. Werk verricht tussen 7.30 uur en 18.00 uur wordt derhalve NIET als overwerk aangemerkt.
- b. door de werknemer, werkend volgens dienstrooster - als genoemd in artikel 3 lid 2 en 3 - buiten de tijden van dit dienstrooster moet worden verricht.

Geen overwerk mogen schrijven:

- degenen die ingedeeld zijn in de salarissgroepen 7 en 8 en ORBA-schalen 9 en hoger
- degenen die ongeregelde werktijden hebben of wier werk grotendeels buiten kantoor ligt.

Rekening houdende met bovenvermelde uitzonderingen zullen t.b.v. betrokkenen de eventuele gewerkte uren van maandag t/m vrijdag tussen 18.00 uur 's avonds en 7.30 uur 's morgens, alsmede de gewerkte uren op zaterdagen, zondagen en feestdagen niet verwerkt worden in het saldo compensatie uren (voortvloeiende uit de variabele arbeidstijdenregeling).

- 2. Overwerk kan - in overleg tussen werkgever en werknemer - worden vergoed in tijd of in geld. T.v.t. - zo mogelijk - ter beoordeling van de chef op te nemen binnen 1 maand volgende op het moment, waarop overwerk is gemaakt. Uitbetaling van overuren geschiedt in onderling overleg.
- 3. a. Bij uitbetaling bedraagt de vergoeding voor overwerk voor werkzaamheden:
 - op werkdagen tussen 18.00 en 07.30 uur 116,05% van het uurloon;
 - op zaterdagen tussen 00.00 en 18.00 uur 139,26% van het uurloon;
 - op zaterdagen tussen 18.00 en 24.00 uur 185,67% van het uurloon;
 - op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur 185,67% van het uurloon.
- b. Bij verrekening in tijd-voor-tijd bedraagt de vergoeding voor overwerk voor werkzaamheden:
 - op werkdagen tussen 18.00 en 07.30 uur 125% van het uurloon;
 - op zaterdagen tussen 00.00 en 18.00 uur 150% van het uurloon;
 - op zaterdagen tussen 18.00 en 24.00 uur 200% van het uurloon;



- op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur 200% van het uurloon.

- c. Bij uitbetaling of verrekening voor overwerk op doordeweekse dagen in de nachtelijke uren tussen 01.00 en 06.00 uur geldt de uren toeslag van zaterdag.
 - d. Bij uitbetaling van werknemers, die arbeid verrichten volgens de in artikel 3 lid 2 bedoelde werkroosters, bedraagt de vergoeding voor overwerk op roostervrije dagen een gelijke percentage als de a-normale uren toeslag, zoals uiteengezet in artikel 9.
4. De verantwoording van de op grond van deze regeling verdiende uren exclusief toeslag en gesplitst in uren gewerkt op werkdagen, zaterdagen en/of zondagen, geschiedt in het geautomatiseerde tijdregistratiesysteem, waarbij deze uren gescheiden worden gehouden van de uren, welke tijdens de normale werktijd worden geregistreerd. De directe leidinggevende dient voor deze extra uren op het desbetreffende computer-outputformulier bij te paraferen.
 5. Bij het maken van overwerk wordt een afronding toegepast op halve uren; deze afronding dient echter te geschieden nadat het werkelijk gemaakte aantal minuten/uren is vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde factor.
 6. Bij meer dan twee uur aaneengesloten overwerk liggend na 18.00 uur zal een redelijke vergoeding voor een warme maaltijd kunnen worden gedeclareerd. De hoogte van deze vergoeding wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

ARTIKEL 9 Werk gedurende a-normale arbeidstijden

Als aanvullende tegemoetkoming op het salaris wordt aan werknemers, die arbeid verrichten volgens de in art. 3 lid 2 bedoelde arbeidsroosters een extra toeslag toegekend, welke wordt berekend aan de hand van de volgende toeslagpercentages op het uurloon:

op werkdagen tussen	18.00 en 07.30 uur	23,21%
op zaterdagen tussen	00.00 en 18.00 uur	46,42%
op zaterdagen tussen	18.00 en 24.00 uur	92,84%
op zondagen tussen	00.00 en 24.00 uur	92,84%.

Bij het berekenen van de desbetreffende toeslag op het salaris, wordt ingevolge art. 14 lid 2.a. rekening gehouden met gemiddeld 25 werkdagen (5 weken) vakantie per jaar. Hierin is gemiddeld 1 dag vakantie begrepen van werknemers van 45 jaar en ouder.

Een 4 dagen of korter van tevoren aangegeven verandering in het rooster, dat kunnen één of meerdere diensten tegelijk zijn, wordt vergoed met € 11,34 bruto.

ARTIKEL 10 Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer

Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming verstrekt op basis van een zogenoemd ster maandabonnement van de kosten van het openbaar vervoer.

De maximale vergoeding is gelijk aan de kosten van 34 treinkilometers, tenzij gunstiger voorwaarden worden overeengekomen.

Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zal de betaling van de reiskostenvergoeding een einde nemen per de laatste dag waarop de zogenoemd ster maandabonnement verlopen is.

In het geval men bij verhuizing uit Hoek van Holland vertrekt of verder van Hoek van Holland af komt te wonen en men na 31-12-1986 in verband met het in of dichterbij Hoek van Holland komen wonen reeds een verhuiskostenvergoeding van de werkgever heeft ontvangen, ontstaat geen

aanspraak op reiskostenvergoeding c.q. komt het meerdere aantal kilometers niet voor vergoeding in aanmerking.

ARTIKEL 11 Salarisbetaling na overlijden

1. Bij overlijden vóór de voor de betreffende werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer danwel de door de werknemer gekozen pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer, ontvangen de overeenkomstig de Ziektewet (ZW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) nagelaten betrekkingen het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, te rekenen vanaf de dag na datum van overlijden en daarboven een bedrag gelijk aan drie maanden salaris, tenzij gunstiger voorwaarden worden overeengekomen.
Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) worden op deze uitkering in mindering gebracht.
2. Onverminderd het bovenstaande zal over het jaar van overlijden pro rata de volle vakantiebijslag voor zover daarop recht bestond en deze uitkering niet reeds aan de werknemer voor zijn overlijden werd uitgekeerd, aan de overeenkomstig de ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) nagelaten betrekkingen uitbetaald worden. Bovendien zullen niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald.

ARTIKEL 12 Pensioenregeling

Werknemers nemen verplicht deel aan de binnen de onderneming van werkgever geldende pensioenregeling.

Algemeen

Pensioenregeling tot 1 januari 2017

- 1.1. In de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2016 was er sprake van een verzekerde middelloonregeling bij Aegon. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Aegon zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement van Aegon (nummer 27355).
- 1.2. De tot en met 31 december 2016 opgebouwde pensioenaanspraken bij Aegon zijn per 31 december 2016 premievrij gemaakt.
- 1.3. Vanaf 1 januari 2017 is op de opgebouwde aanspraken van werknemers die premievrij achter zijn gebleven bij Aegon een voorwaardelijke toeslagregeling van toepassing op basis van de eventuele beschikbare overrente bij Aegon, zonder vooraf bepaalde maatstaf om jaarlijks de aanspraken aan te passen. Er is geen recht op toeslag en het is niet zeker of en in hoeverre toeslagen worden gerealiseerd. De maximale maatstaf is de cao loonindex, met een maximum van 3%. Het toeslagpercentage zal niet hoger zijn dan fiscaal is toegestaan.

Bovenstaande voorwaardelijke toeslagregeling is van toepassing op opgebouwde aanspraken en rechten van actieven en inactieven bij Aegon.
- 1.4. Het eventueel besluiten tot het verlenen van een voorwaardelijke toeslag als vermeld onder 1.3 wordt jaarlijks in de Technische pensioencommissie besproken.
De vakorganisaties worden geïnformeerd over de daadwerkelijke toeslagverlening.
- 1.5. De arbeidsvoorwaardelijk toegezegde VPL-aanspraken zijn per 1 januari 2016 ingekocht over de nog toekomstige jaren. De werknemers die het betreft zijn hierover geïnformeerd.

Pensioenregeling per 1 januari 2017

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel tussen partijen is overeengekomen.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Delta Lloyd N.V (per 1 januari 2017 Nationale Nederlanden). voor de duur van vijf jaar (1 januari 2017 tot 1 januari 2022). De werkgever heeft het recht de uitvoeringsovereenkomst eenzijdig na twee jaar (per 1 januari 2019) op te zeggen en daarna jaarlijks met een opzegtermijn van één maand.
- 2.3 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Delta Lloyd N.V (per 1 januari 2017 Nationale Nederlanden). zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.4 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement, deelnemen aan de pensioenregeling.
- 2.5 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

Karakter van de Pensioenregeling

- 2.6 De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
- 2.7 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de medewerker. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum. Met dit kapitaal kan de medewerker op de pensioendatum ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen aankopen. Het risico van tegenvallende beleggingsrendementen en het langlevensrisico ligt bij de (gewezen) medewerker. Er is een risico partnerpensioen en een wezenpensioen verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

Hoofdkenmerken Pensioenregeling per 1 januari 2018

- 2.8 De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Beschikbare premieregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
Deelname pensioenregeling	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die 21 jaar of ouder is en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioenleeftijd van 68 jaar.
Pensioengevend salaris	12 maal het vaste maandsalaris dat geldt op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag vermeerderd met de vakantietoeslag.

	Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 105.075,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2018, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. Peildatum = 1 januari van enig jaar.
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie en partnerpensioen bedraagt per 1 januari 2018 € 13.344,-. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de ontwikkeling van de AOW-uitkering. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise zoals bepaald in de Wet op de Loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal pensioenjaren tot de pensioendatum conform het pensioenreglement. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
WIA-excedentverzekering (op risicobasis)	Er is een collectieve verzekering die verplicht is voor alle werknemers. De premie komt 50% voor rekening van werkgever en 50% voor rekening van werknemer. De maximale eindleeftijd van het WIA-excedentpensioen zal doorlopen tot maximaal 68-jarige leeftijd.
Vrijwillige ANW-hiaat verzekering (op risicobasis)	Er is een vrijwillige ANW-hiaatverzekering. De kosten zijn volledig voor rekening van de werknemer. De maximale eindleeftijd van het vrijwillige ANW-hiaat zal doorlopen tot de voor de betrokken werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. (einddatum maximaal 68 jaar).
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Beschikbare premieregeling Opbouw vindt plaats op basis van de fiscaal maximale staffel II met een rekenrente van 2,5% (staffel 2017) waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioenrichtleeftijd	$\text{Leeftijd} \quad \% \text{ Pensioengrondslag} = \text{pensioengevend salaris} - € 13.344 \text{ (franchise per 1 januari 2018)}$

	Leeftijd	Marktrente staffel vanaf 1-1-2018		Bijspaarmodule
	21 t/m 24	12,4%		3,2%
	24 t/m 29	14,0%		3,2%
	30 t/m 34	15,8%		3,2%
	34 t/m 39	17,9%		3,1%
	40 t/m 44	20,3%		2,9%
	45 t/m 49	23,0%		2,6%
	50 t/m 54	26,2%		2,2%
	55 t/m 59	29,8%		1,8%
	60 t/m 64	34,1%		1,2%
	65 t/m 67	38,1%		0,6%
NB % uitgedrukt in pensioengrondslag				
De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 2,5%. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de medewerker zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.				
Toeslagverlening (indexatie)	Niet van toepassing			
Bijsparen	De werknemer kan vrijwillig en voor eigen rekening pensioen bijsparen (zie hierboven 'bijspaarmodule')			
Werknemersbijdrage	5% van de pensioengrondslag			

2.9 Werkgever is aan Aegon vanaf 1 januari 2017 separaat aanvullende kosten verschuldigd in verband met het premievrije contract bij Aegon dat geldt tot en met 31 december 2016. Het betreft onder meer de risico-garantiekosten, vermogensbeheerkosten, kosten samenhangend met individuele waardeoverdrachten en eenmalige excasso kosten. Deze kosten zijn separaat voor rekening van de werkgever.

Pensioenregeling per 1 januari 2019

Ten opzichte van de pensioenregeling in 2018 zijn de volgende onderdelen gewijzigd vanaf 1 januari 2019.

2.10 De toeslaguren (a-normale urentoeslag bij roosterdiensten) zijn onderdeel van het pensioengevend salaris (tot een maximum van 8,33% per maand).

2.11 Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 107.593,-. De franchise voor de beschikbare premie en partnerpensioen bedraagt € 13.785,-.

2.12 Werkgever is aan Aegon vanaf 1 januari 2017 separaat aanvullende kosten verschuldigd in verband met het premievrije contract bij Aegon dat geldt tot en met 31 december 2016. Het betreft onder meer de risico-garantiekosten, vermogensbeheerkosten, kosten samenhangend met individuele waardeoverdrachten en eenmalige excasso kosten. Deze kosten zijn separaat voor rekening van de werkgever.

Partiele arbeidsparticipatie senioren (PAS)

Voor degenen, die van deze regeling gebruik wensen te maken, is het volgende van toepassing.

1. De mogelijkheid wordt geboden tot geleidelijke vermindering van de arbeidsduur voorafgaande aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd
4 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd: 4½ dag werken
2 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd: 4 dagen werken
1 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd: 3 dagen werken
2. In het geval van de onder lid 1 vermelde mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zal het salaris worden aangepast aan de vermindering van de arbeidsduur, waarbij de kosten door werkgever en werknemers gezamenlijk gedragen worden. Het salaris bedraagt bijvoorbeeld:
95% tussen de 2 en 4 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
90% 1 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
3. Tot de datum ingang tijdelijk pensioen c.q. levenslang pensioen, wordt de opbouw van het tijdelijk en/of levenslang pensioen voortgezet alsof er nog steeds sprake was van de gebruikelijke (100%) arbeidsduur.
4. Deelname aan deze regeling geschiedt op basis van vrijwilligheid, waarbij ook gedeeltelijke deelname tot de mogelijkheden behoort
5. In het geval van arbeidsongeschiktheid, welke aanvangt na het moment waarop de PAS-regeling voor een werknemer is ingegaan, worden de wettelijke uitkeringen over een periode van maximaal 4 jaar (uiterlijk tot het bereiken van de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd zodanig gesuppleerd, dat de werknemer hetzelfde netto salaris alsmede de vakantietoeslag ontvangt als hij bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben ontvangen.

Uitwerking PAS-regeling (voorbeeld)

	<u>Werkdagen per week</u>	<u>%ATV</u>	<u>Voor rekening werkgever</u>	<u>Voor rekening werknemer</u>	<u>Salaris hoogte</u>
4 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	4,5	10	26	26	95%
2 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	4	20	39	13	95%
1 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	3	40	78	26	90%
Totaal: 208 dagen			143 68,7%	65 31,30%	

ARTIKEL 13 Vakbondscontributie

Overeengekomen is dat de werkgever de door de werknemer betaalde vakbondscontributie "fiscaal vriendelijk" zal behandelen. In de praktijk betekent dit dat de werknemer uiterlijk in november bij de werkgever het bewijs inlevert dat hij vakbondslid is en zijn contributie heeft betaald. De werkgever zal vervolgens deze betaalde contributie op het brutosalaris van de maand december in mindering brengen, zodat over dit bedrag geen belasting hoeft te worden betaald. Deze regeling blijft van toepassing zolang dit fiscaal is toegestaan.

ARTIKEL 14 Verlofregelingen

De volgende verlofregelingen zijn van toepassing.

Vakantie aanspraken

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. a. Per kalenderjaar heeft men aanspraak op vier en twintig dagen vakantie inclusief snipperdagen.
Werknemers van 45 t/m 49 jaar: 26 werkdagen;
 50 t/m 54 jaar: 27 werkdagen;
 55 t/m 59 jaar: 28 werkdagen;
 60 jr en ouder: 29 werkdagen
De leeftijd per 31 december van elk jaar is maatgevend.

b. Indien het dienstverband niet gedurende het gehele kalenderjaar heeft bestaan, wordt het aantal vakantiedagen waarop tot 31 december respectievelijk tot de datum van beëindiging dienstverband recht bestaat, naar evenredigheid berekend, naar boven afgerond op hele dagen.

c. In geval van langdurige volledige arbeidsongeschiktheid zullen vakantierechten worden opgebouwd tot en met een jaar na aanvang van die arbeidsongeschiktheid.
3. In principe kunnen maximaal 9 snipperdagen worden opgenomen, desgewenst als halve dagen, indien - in overleg met de betreffende leidinggevende - het werk dit toelaat.
4. De in de vakantie en op werkdagen vallende erkende feestdagen zullen niet als vakantiedagen gelden.
5. a. De jaarlijkse vakantie dient in een periode van 10 werkdagen en een periode van 5 werkdagen of in één periode van 15 werkdagen aaneengesloten te worden opgenomen.

b. Behoudens in bijzondere gevallen vervalt de vakantie per 31/12 volgende op het jaar waarin de aanspraak ontstond.

c. De jaarlijkse vakantie wordt uiterlijk medio februari van elk jaar vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de werknemers.

d. Verlofaanvragen voor periodes van 5 werkdagen of langer zullen binnen 3 weken beantwoord worden.
6. Bij het ontstaan van arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie dient dit onmiddellijk te worden gemeld aan de afdeling Human Resources en wel telefonisch voor 09.30 uur bij verblijf in het binnenland en schriftelijk bij verblijf in het buitenland, onder opgaaf van de datum van ingang van de arbeidsongeschiktheid en de (tijdelijke) plaats van verblijf. Bij verblijf in het buitenland dient men een medisch attest mede te brengen. Deze dagen zullen niet als vakantiedagen gelden.
7. Bij beëindiging van het dienstverband worden niet genoten vakantiedagen uitbetaald, terwijl teveel genoten vakantiedagen worden verrekend met het salaris.
8. In tegenstelling tot wat in het BW is opgenomen, zullen de niet-opgenomen vakantiedagen pas 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren. Het oudste verlof wordt geacht het eerst te zijn opgenomen.

9. Vaderschapsverlof per 1 januari 2018:

- a. 5 dagen bij de bevalling van echtgenote of geregistreerd partner;
- b. de mogelijkheid wordt geboden om aanvullend tot een maximum van 5 weken verlof aan te vragen met behoud van 70% van het salaris binnen het eerste halfjaar na de geboorte.

Kort verzuim

Voor bepaalde gebeurtenissen wordt in onderstaande gevallen tot de daarbij vermelde tijdsduur vrijaf gegeven.

Eén dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk;
- bijwonen van 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders, schoonouders of grootouders;
- bijwonen van huwelijk van eigen, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, ouder, schoonouder, kleinkind;
- bijwonen van de begrafenis van een grootouder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), een zuster, broer, zwager, schoonzuster, schoondochter, schoonzoon of kleinkind;
- verhuizing (maximaal 1 dag per jaar en ook bij verhuizing vanuit het ouderlijk huis).

Twee dagen bij:

- huwelijk van de werknemer of het bij registreren van partnerschap;
- bijwonen van de begrafenis van één der ouders of schoonouders, niet inwonend eigen, stief- of pleegkind;
- verhuizing in het belang van het bedrijf;
- bevalling van echtgenote of geregistreerde partner.

Vier dagen bij:

- bijwonen van de begrafenis van de echtgenote /echtgenoot van de werknemer;
- bijwonen van de begrafenis van één van zijn eigen, stief- of pleegkinderen behorende tot het gezin;
- de verzorging van de begrafenis van één der ouders, stief- of pleegouders.

Naar redelijkheid te bepalen duur, echter ten hoogste 1 dag voor:

het vervullen van een wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichtingen, waarvoor geen geldelijke vergoeding wordt ontvangen, voor zover deze verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen en niet in vrije tijd kunnen geschieden. Niet van toepassing indien vrijaf wordt genomen als gevolg van overtreding of niet nakoming van door de overheid opgelegde verplichtingen.

Naar redelijkheid te bepalen duur, echter ten hoogste 3 dagen voor:

het afleggen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, voor zover het behalen hiervan mede in het belang van het bedrijf geacht kan worden te zijn.

Naar redelijkheid te bepalen duur voor:

werknemers, die deel uitmaken van de cao-onderhandelingsdelegatie, tijdens de onderhandelingen, voor zover de dienst dit toelaat.

Maximaal vijf dagen per jaar:

de werknemer zal op schriftelijk en tijdig ingediend verzoek van de vakvereniging waarvan hij lid is door de onderneming voor maximaal 5 dagen per kalenderjaar vrijaf worden verleend met behoud van salaris:



- a. voor het als officieel afgevaardigd vakbondslicd, bestuurder of vertrouwensman, bijwonen van officiële bijeenkomsten, bondscongressen of vergaderingen van de bondsraad van zijn organisatie;
- b. voor het volgen van een door de erkende bonden georganiseerde cursus indien naar het oordeel van de onderneming de drukte en de bezetting in de onderneming dit op dat moment toelaat, zulks na tijdig van tevoren gepleegd overleg tussen vakorganisatie en onderneming.

Goede Vrijdag, 5, 24 en 31 december

Op Goede Vrijdag zullen de werkzaamheden te 12.30 uur worden beëindigd; indien 5, 24 en 31 december op werkdagen vallen zullen de werkzaamheden te 15.00 uur worden beëindigd, voor zover de dienst dit toelaat. Deze regeling geldt alleen voor degenen, die op genoemde dag(en) werkzaam zijn. De in art. 3 lid 1 genoemde werktijd zal voor de betreffende week in verband hiermede voor degenen, die hele dagen werken met 2 en voor de parttimers met 1 uur verminderd worden.

Zorgverlof

In overleg met de werkgever kan de werknemer in staat worden gesteld om palliatief verlof op te nemen.

Pensioneringsverlof

De werknemer heeft in de twee jaren, voorafgaande aan het bereiken van de vast te stellen pensioendatum recht op in totaal 4 dagen pensioneringsverlof, met behoud van salaris, bestemd voor deelneming aan (een) cursus(sen) ter voorbereiding op de pensionering.

Onbetaald verlof

Vakantie zonder behoud van loon is mogelijk indien:

- de werknemer tenminste drie maanden voor de beoogde ingangsdatum een verzoek hiertoe indient;
- een verzoek niet meer dan één keer per jaar plaatsvindt;
- het dienstverband tenminste 12 maanden bestaat;
- de afwezigheid de voortgang van de werkzaamheden niet verstoort;
- de afwezigheid niet langer dan 3 maanden duurt.

Tijdens de periode van onbetaald verlof is de arbeidsovereenkomst opgeschort en heeft de werknemer geen rechten c.q. verplichtingen ingevolge bepalingen van deze cao.

ARTIKEL 15 Feestdagen

- a. Als feestdagen worden aangemerkt Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede door de overheid, als nationale feestdagen aangemerkte dagen, waarvoor vrijaf wordt geadviseerd.
- b. Indien op algemeen erkende feestdagen, vallende in de arbeidsweek, gewerkt wordt, gelden voor wat betreft de betaling, de bepalingen als voor werken op zondag, met dien verstande, dat indien minder dan 4 uur wordt gewerkt hiervoor tenminste 1 werkdag vrijaf zal worden gegeven, terwijl indien langer dan 4 uur wordt gewerkt, meerdere tijd vergoed wordt in tijd op basis van 2 uur voor elk gewerkt uur. In het geval deze uren worden uitbetaald, vindt verrekening plaats zoals omschreven in art. 8 lid 3.a. Ook indien deze uren bij werknemers, die werken volgens dienstrooster, door overwerk zijn ontstaan, vindt verrekening plaats zoals omschreven in art. 8 lid 3.a.
- c. Voor zover van toepassing voor het berekenen van toeslagen wordt geacht, dat de feestdag begint om 18.00 uur op de dag voorafgaand en eindigt om 07.00 uur op de dag volgend op de feestdag.

- d. Feestdagen welke op een roostervrije dag vallen worden ook gecompenseerd met een vrije dag.

Werken op feestdagen in het weekend:

Gedurende de looptijd van de CAO (1 april 2005 tot en met 31 december 2008) wordt aan de medewerkers van Freight Check-in de mogelijkheid geboden om de huidige status quo te handhaven en daarmee af te wijken van hetgeen in 'artikel 15 Feestdagen' van de CAO staat omschreven. De huidige afwijking ziet toe op het extra betalen van het werken op een feestdag, die op een zondag valt, maar kent als compenserende maatregel dat lid d van artikel 15 niet wordt toegepast.

Voorts is afgesproken om artikel 15 te evalueren en indien dit noodzakelijk is aan te passen. Doelstelling is om helderheid te krijgen over wat nu onder 'algemeen erkende feestdagen' moet worden verstaan.

ARTIKEL 16 Arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer zulks op een door de werkgever aan te geven tijdstip te melden. Bij niet of ongemotiveerd of laat melden kan een korting op het salaris worden toegepast.
2. Gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het salaris doorbetaald. Na deze eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid wordt door de werkgever een bepaalde periode een aanvulling op de wettelijke 70% doorbetalingsverplichting verstrekt. De periode is afhankelijk van de lengte van het dienstverband aan het begin van het tweede ziektejaar. Voor iedere twee volle jaren dienstverband wordt er één maand aanvulling opgebouwd. In het tweede ziektejaar wordt maximaal de eerste zes maanden tot 100% van het salaris aangevuld en maximaal de laatste zes maanden tot 90% van het salaris aangevuld.

In het geval van een re-integratietraject, waarbij een terugkeer in het arbeidsproces tot de mogelijkheid behoort, wordt ook in de laatste zes maanden tot 100% aangevuld. Voorts behoudt de werkgever zich het recht voor om in bijzondere gevallen in positieve zin af te wijken door ook in de laatste zes maanden tot 100% aan te vullen.

3. Vrouwelijke werknemers kunnen in het geval van een bevalling - na overlegging van een zgn. zwangerschapsverklaring - aanspraak maken op 16 weken bevallingsverlof. Deze 16 weken kunnen flexibel worden opgenomen, met dien verstande, dat het verlof maximaal 6 weken en minimaal 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum dient aan te vangen.

ARTIKEL 17 Studiekostenregeling

Kosten verbonden aan opleidingen die door of namens het bedrijf worden verzorgd, zijn geheel voor rekening van het bedrijf.

Andere opleidingen, af te ronden met een officieel erkend diploma, komen uitsluitend voor vergoeding in aanmerking indien de studie direct of indirect mede in het belang van het bedrijf geacht kan worden te zijn.

De studie dient gevolgd te worden bij een erkend onderwijsinstituut.

Voor de aanvang van de studie dient men een aanvraag voor vergoeding van studiekosten bij de afdeling Human Resources in te dienen. De vergoeding wordt gegeven tijdens de studieduur en bedraagt 100% van de gemaakte kosten voor lesgeld, studieboeken, examengelden en reiskosten voor de normale duur van de studie.

Als normale studieduur geldt hetgeen de leiding van het onderwijsinstituut als normale studieduur beschouwt. Het bedrijf heeft het recht zich op de hoogte te laten houden van de studieresultaten en/of vorderingen en op grond hiervan te beslissen of de vergoeding gecontinueerd zal worden.

In het geval het diploma niet wordt behaald, dient men 50% van de vergoede studiekosten terug te betalen. Bij ontslag op eigen verzoek of wegens dringende redenen na het behalen van het diploma heeft Stena Line eveneens het recht (een gedeelte van) de vergoede studiekosten terug te vorderen en wel als volgt:

- bij ontslag binnen 1 jaar na het behalen van het diploma 75%
- bij ontslag binnen 2 jaar na het behalen van het diploma 50%
- bij ontslag binnen 3 jaar na het behalen van het diploma 25%.

Bij ontslag op eigen verzoek a.g.v. reorganisatie binnen het bedrijf alsmede in het geval dat de rechter een ontslag wegens dringende redenen niet honoreert, zal geen terugvordering van vergoede studiekosten plaatsvinden.

Volgen van een opleiding / cursus in plaats van c.q. in aansluiting op het verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden (volgens dienstrooster)

Met betrekking tot bovenvermeld onderwerp geldt voor werknemers vallend onder deze cao het volgende.

- a. Een opleiding / cursus, welke op verzoek van de werknemer en met toestemming van de werkgever wordt gevolgd en voor vergoeding door de werkgever in aanmerking komt, zal zoveel als mogelijk buiten de gebruikelijke werktijd worden gevolgd.
- b. Een opleiding / cursus, welke op aanwijzing van de werkgever wordt gevolgd en derhalve door de werkgever wordt vergoed, kan - in onderling overleg - zowel tijdens als buiten de gebruikelijke werktijd worden gevolgd.
- c. In het geval een opleiding / cursus met toestemming of op aanwijzing van de werkgever gedurende de dag wordt gevolgd, zullen - zo mogelijk - gedurende de daarop aansluitende avond geen werkzaamheden worden verricht. In het geval toch werkzaamheden (volgens rooster) gedurende de avond worden verricht, zullen de uren boven de voor die dag gebruikelijke werktijd in tijd worden gecompenseerd.
- d. In het geval een opleiding / cursus met toestemming of op aanwijzing van de werkgever tijdens de gebruikelijke werktijd wordt gevolgd, wordt het salaris - inclusief eventuele a-normale-uren toeslag - doorbetaald.
- e. In het geval een opleiding / cursus met toestemming of op aanwijzing van de werkgever niet tijdens de gebruikelijke werktijd wordt gevolgd, geldt v.w.b. de betaling c.q. de compensatie het volgende:
 - op werkdagen (volgens rooster): naast de gebruikelijke salarisbetaling geen extra betaling op compensatie in tijd.
 - op (rooster)vrije dagen: compensatie in tijd van het aantal aan de opleiding / cursus bestede uren (max. 7.36 uur).

ARTIKEL 18 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.

2. De werkgever zal de bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
3. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
4. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van een bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
5. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij UWV WERKbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. Bij het vervallen van een arbeidsplaats is de werkgever bereid om de betrokken werknemer via een zogenoemd outplacementtraject te laten ondersteunen bij het zoeken naar ander werk. De hiermee gemoeide kosten tot een maximum van € 5.000,- zullen geen invloed hebben op de transitievergoeding.

Bij het zoeken naar ander werk geniet een interne herplaatsing de voorkeur. Indien hiervoor een mogelijkheid is en onder de voorwaarde dat de betrokken werknemer hiervoor geschikt wordt bevonden.

ARTIKEL 19 Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen reorganisatie, inkringing of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, danwel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

ARTIKEL 20 Sociaal beleid

1. Werkomstandigheden

Werkgever acht het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden tot zijn taak behoren. Zonodig zal dit in overleg met de arbodienst plaatsvinden. Partijen verklaren zich bereid gedurende de looptijd van deze cao van gedachten te wisselen over een zgn. WIA actieplan gericht op preventie van arbeidsongeschiktheid en herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De onder de zgn. A-artikelen van de cao's in de Rotterdamse haven op te nemen regelingen m.b.t. de zgn. ziekwet / WIA- problematiek zullen onderdeel uitmaken van deze cao.

2. Bestrijding van ongewenste intimiteiten

Partijen bij deze cao. achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der cao partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad, een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgever en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

3. Discriminatie

Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen cao partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werkgever zal zich tevens inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratie problemen ondervinden.

Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

ARTIKEL 21 Bijdrage scholing en vorming

Door de werkgever zal voor elke - op 1 juli van een jaar in dienst zijnde - werknemer vallende onder deze cao aan de werknemersorganisaties € 18,15 per jaar worden bijgedragen voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

ARTIKEL 22 Technologie overeenkomst

Een technologieovereenkomst is als bijlage 1 aan deze cao toegevoegd.

ARTIKEL 23 Vergoedingen bij diploma's

EHBO- en/of BHV-diploma

Werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO- en/of BHV-diploma, ontvangen -indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht- per 1 januari 2018 een vergoeding van € 27,52 per maand resp. € 330,24 per jaar. Deze vergoeding is per 1 januari 2019 € 28,38 per maand resp. € 340,56 per jaar. De vergoeding wordt ook aan werknemers die over beide diploma's beschikken slechts eenmaal gegeven.

Diploma gevaarlijke stoffen

Werknemers die in het bezit zijn van een diploma "vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen" ontvangen - indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht - gedurende maximaal vijf jaar na het behalen van het diploma resp. na verlening hiervan een vergoeding van € 26,34 per maand resp. € 316,08 per jaar.

Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen voor de cargadoor

Aan de werknemer die de cursus 'Gevaarlijke stoffen voor de cargadoor' heeft voldaan, zal een vergoeding worden toegekend van € 28,38 per maand respectievelijke € 340,56 per jaar. Om in aanmerking te kunnen blijven voor deze vergoeding, dient de werknemer zijn kennis op peil te houden volgens de daarvoor van toepassing zijn systematiek,

ARTIKEL 24 Protocolafspraken

ORBA functiewaarderingssysteem

Cao-partijen komen overeen dat per 1 januari 2017 ten behoeve van het kantoorpersoneel werkzaam onder de cao voor het kantoorpersoneel het ORBA functiewaarderingssysteem zal worden ingevoerd onder de volgende voorwaarden:

- voor het personeel dat op 31 december 2016 in dienst was en als gevolg van het ORBA functiewaarderingssysteem lager wordt ingeschaald, zal de oude regeling zoals deze is opgenomen in de cao voor het kantoorpersoneel 1 januari 2009 tot en met 31 december 2013 (inclusief de in de praktijk toegepaste creatieve tusseninschalingen) blijven gelden. Aan hun rechten zal niet getornd worden. Dit houdt in dat voor hen het oude loongebouw waaronder de loonschalen (inclusief de tusseninschalingen) van toepassing blijven.
- Mocht de waardering volgens de ORBA systematiek leiden tot een lagere loonschaal, dan zal er geen sprake zijn van een aanpassing van het loon in welke vorm dan ook. Het huidige salaris en eventueel salarisperspectief op basis van de huidige loonschaal van het kantoorpersoneel in dienst op 31 december 2016 zijn gegarandeerd. Dit houdt in dat werknemers onverkort aanspraak blijven maken op loonsverhogingen op grond van de automatische prijscompensatie en initiële loonsverhogingen.
- Het nieuwe loongebouw bestaat uit zogeheten min-max schalen met de volgende bijzonderheden: er zijn geen jeugdschalen meer aan de orde
- Voor jongeren onder de 21 jaar geldt een zogenoemde aanloopschaal (= 1 schaal lager) voor de duur van 1 jaar
- Diegenen in de schalen 9 en hoger, die op ongeregelde werktijden werkzaam zijn of van wie het werk grotendeels buiten kantoor ligt, mogen geen overwerk schrijven
- Dienstdoen in een hogere functie
- In het geval een werknemer op aanwijzing van de werkgever gedurende een periode van minimaal 5 werkdagen dienst doet in een hogere functie vallend onder deze cao, zal over alle daarvoor in aanmerking komende dagen, een vergoeding van ad. € 7,- bruto per dag worden betaald. Bij vervanging dient er sprake te zijn van een zgn. hiërarchische vervanging i.v.m. vakantie, ziekte e.d. van de te vervangen werknemer. Indien er sprake is van het dienstdoen in een hogere functie gedurende een periode van minder dan 5 werkdagen en er binnen een daarop volgende periode van maximaal 2 weken wederom sprake is van het dienstdoen in een hogere functie, dan zullen de eerste en de tweede periode - voor de bepaling van de periode van minimaal 5 werkdagen - als één aaneengesloten periode worden beschouwd.

De groeistappen naar het max. van de schaal variëren tussen de 0% en 3%:

- 0% is bij onvoldoende functioneren
- 1% is bij matig / net naar behoren functioneren
- 2% is bij voldoende / gemiddeld naar behoren functioneren
- 3% is bij goed functioneren



- Bij uitzonderlijk functioneren is het (in uitzonderingsgevallen) mogelijk om meer dan 3% te groeien.

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie met een hogere salarisschaal, dan zal de betrokken werknemer en deze salarisschaal worden ingeschaald met een salarisverhoging van 3% ten opzichte van zijn oude salarisniveau

Indien als gevolg van de actualisatie van functiebeschrijvingen de functie in een lagere schaal terecht komt dan de huidige, dan zal dit voor de zittende werknemer geen salarisconsequenties hebben. Het salaris behorende bij de hogere schaal en het eventuele salarisperspectief blijven gegarandeerd. Dit houdt in dat de betrokken werknemer onverkort aanspraak blijft maken op loonsverhogingen op grond van de automatische prijscompensatie en initiële loonsverhogingen

3^e WW-jaar

Stena Line zal de uitkering voor het derde jaar voor haar rekening nemen. Wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd – anders dan om redenen als vermeld in artikel 7:678 BW – zal conform regels van de UWV van vóór 2015 de duur van de WW worden berekend.

Zo de alsdan berekende lengte van de uitkering de geldende WW-periode overschrijdt zal Stena Line over de maanden waarover de werknemer geen WW ontvangt een uitkering verstrekken van 70% van het laatstverdiende loon tot een maximum van 70% van het maximum dagloon. Tevens zal de duur van de eventuele reparatie worden beperkt tot aan de dan voor de betrokken werknemer geldende AOW-leeftijd. Deze uitkering wordt uitbetaald met de eindafrekening van de werknemer en zal niet in mindering worden gebracht op uit de wet of cao voortvloeiende ontslagvergoedingen.

WGA-verzekering gedurende het derde jaar:

Op dit moment wordt door de AON (mede op initiatief van andere (stuwadoors)bedrijven) onderzocht of en onder welke voorwaarden er voor dit soort gevallen een WGA-verzekering is af te sluiten. Zodra daar helderheid over is zullen partijen nader overleggen over aansluiting en kosten verdeling.

ARTIKEL 25 Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode, welke aanvangt op 1 januari 2014 en eindigt op 1 januari 2018. Indien door geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden vóór beëindiging van de duur bij aangetekend schrijven aan de wederpartij is opgezegd, wordt de overeenkomst geacht telkens voor de duur van één jaar te zijn verlengd.

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn ondergetekenden gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op

welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

ARTIKEL 26 afspraken m.b.t. oproepkrachten afdelingen Vracht en Travel/Reserveringen

Stena Line BV enerzijds en de FNV Havens en CNV Vakmensen anderszijds zijn m.b.t. bovenvermelde oproepkrachten, in aanvulling op de in de cao voor het kantoorpersoneel, alsmede de in de arbeidsovereenkomsten vastgelegde arbeidsvoorwaarden het volgende overeengekomen.

1. Oproepfrequentie

De oproepkrachten worden in principe ingeschakeld op die momenten, dat er sprake is van pieken in de werkzaamheden, in het ziekteverzuim, in de opname van vakantie- en snipperdagen e.d.. Teneinde waar mogelijk inzicht te geven in de oproepfrequentie, zal door de leiding van de afdeling Vracht twee maal per jaar (zomerperiode 1/4 - 1/10 en winterperiode 1/10 - 1/4) een planning worden gemaakt.

2. Oproep aankondiging

Het onder punt 1 vermelde laat onverlet, dat oproepen buiten deze planning mogelijk blijft. In het geval van bijzondere omstandigheden (pieken in het vervoer, ziekteverzuim, etc.) zullen betrokkenen zo mogelijk uiterlijk 24 uur vóór het verrichten van de werkzaamheden worden opgeroepen.

3. Arbeidsduur per oproeping

De minimale arbeidsduur per oproeping bedraagt voor de afdeling Vracht 2 uur en voor de afdeling Travel (voorheen M & S) 4 uur.

4. Minimaal aantal te betalen uren per maand

Ook in het geval er minder gewerkt wordt, zal de salarisbetaling gebaseerd worden op

- afdeling Vracht : 11 kale arbeidsuren per week ofwel
 $13 \times 11 : 3 = 47,67$ uren per maand.
- afdeling M & S : 7.36 kale arbeidsuren per week ofwel
 $13 \times 7.36 : 3 = 32,93$ uren per maand.

Het minimum salaris wordt per maand uitbetaald. De meer gewerkte uren worden op basis van nacalculatie per maand verrekend.

5. Vakantie / snipper / ADV-dagen

De oproepkracht heeft - met behoud van salaris - per kalenderjaar recht op vakantie en ADV-dagen conform de in de cao voor kantoorpersoneel geldende regels, naar rato van het aantal gewerkte uren. Uitgangspunt daarbij is een vakantie van 24 dagen + 10 ADV-dagen van elk 7,6 uur op jaarbasis bij een volledige werkweek. Gelet op de wisselende arbeidsduur / arbeidstijd zullen deze dagen in uren worden bij- en afgeschreven. Verlofperiodes van korter dan een week, kunnen m.h.o. op de personeelsplanning niet langer dan 3 weken van tevoren worden aangevraagd.

E.e.a. betekent, dat men (afgerond) minimaal recht heeft op:

- afdeling Vracht : $11/38 \times (24 + 10) = 10$ vakantie/snipper/ADV-dagen per jaar.
- afdeling M & S : $7,6/38 \times (24 + 10) = 7$ vakantie/snipper/ADV-dagen per jaar.

In het geval na afloop van een kalenderjaar blijkt, dat men op jaarbasis meer dan het minimum aantal uren heeft gewerkt, dan zal bovenvermelde berekening dienovereenkomstig worden aangepast.

6. Vakantietoeslag

De oproepkracht heeft per jaar recht op het in de cao voor het kantoorpersoneel vermelde percentage vakantietoeslag van het ontvangen bruto salaris. De vakantietoeslag over het minimum salaris wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald en berekent over het minimum salaris over de periode van 1 januari t/m 31 december van het betreffende jaar. De vakantietoeslag over eventueel meer gewerkte (kale) uren wordt op basis van nacalculatie na afloop van het jaar verrekend.

7. Opname verlof

Opname van verlof zal ook mogelijk zijn zonder dat er sprake is van een ruiling met een collega oproepkracht.

8. Inzetbaarheid

Door de leiding van de betreffende afdeling kunnen de oproepkrachten in onderling overleg voor alle daar voorkomende administratieve werkzaamheden worden ingezet.

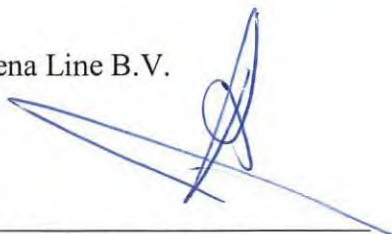
=====

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam
d.d. 18 oktober 2019

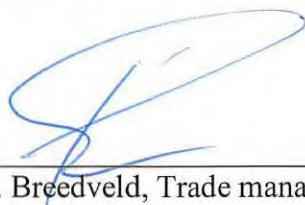
partijen ter ene zijde

partijen ter andere zijde

1. Stena Line B.V.

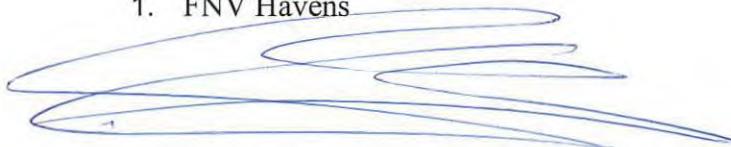


R. Thiele, Head of HR



P.J. Breedveld, Trade manager

1. FNV Havens



C. Bos, vakbondsbestuurder

BIJLAGE 1 Technologieovereenkomst

1. Onder technologieprojecten worden technologische vernieuwingen van productie- en/of informatieprocessen verstaan.
2. Het bedrijf en de vakorganisaties erkennen het belang van technologieprojecten voor de continuïteit van het bedrijf alsmede de sociale aspecten die daarmee verbonden kunnen zijn.
3. Voor het bedrijf zal bij de besluitvorming over de introductie van technologische veranderingen uitgangspunt zijn, noodzakelijke aanpassing aan de marktontwikkeling en/of het door eigen innovatie verbeteren van de marktpositie. Ook kunnen er andere redenen zijn om tot de introductie van technologische veranderingen over te gaan, b.v. sociale-, milieu- of veiligheidsredenen.
4. Aan het proces van technologische vernieuwing kunnen economische, technische en sociale aspecten verbonden zijn. Aangezien deze aspecten meestal niet los van elkaar kunnen worden beschouwd, rekent het bedrijf het tot haar verantwoordelijkheid om deze aspecten in een integrale benadering tot uiting te laten komen.
5. Het bedrijf is zich er van bewust dat de invoering van technologische veranderingen van invloed kan zijn op het aantal functies en arbeidsplaatsen in de onderneming en op de kwaliteit van de arbeidsplaatsen. Verder is zij zich er van bewust dat voor een succesvolle en sociaal verantwoordelijke invoering van nieuwe technologieën de medewerking en betrokkenheid van medewerk-(st)ers een vereiste is. Derhalve zal het bedrijf in een zo vroeg mogelijk stadium
 - a. de reden(en) die technologische verandering noodzakelijk maken;
 - b. het voornemen tot een bepaalde keuze en de argumenten, die aan deze keuze ten grondslag liggen;
 - b. de gevolgen voor de organisatie, (kwantitatief en kwalitatief);
 - d. een op de noodzakelijke veranderingen gebaseerd opleidingsplan aan de ondernemingsraad presenteren. Dit betekent dat informatie aan en overleg met de Ondernemingsraad geschiedt op een moment dat de resultaten van dit overleg invloed kunnen hebben op het uiteindelijke veranderingsproces. Hierbij kunnen door de ondernemer en/of de ondernemingsraad te initiëren begeleidingscommissie en/of werkgroepen van betrokkenen een positieve rol spelen. Het staat de ondernemingsraad vrij daarbij deskundigen in te schakelen, conform hetgeen hierover in de WOR is bepaald.
6. Uitgangspunten voor het bedrijf:

Bij het ontwerpen en toepassen van nieuwe technologieën zal het bedrijf de volgende uitgangspunten op het gebied van de kwaliteit van de arbeidsorganisatie hanteren. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op de strekking van de Arbo-wet en laten de bevoegdheden vanuit deze wet intact.

 - a. De functie-inhoud zal zo samengesteld worden dat enerzijds recht wordt gedaan aan de kennis, opleiding, vaardigheden en ervaring van de werknemer, anderzijds aan voor het bedrijf benodigde taakinhoud van functies. Taakverrijking zal gestimuleerd worden.
 - b. De arbeidsorganisatie zal zo ingericht worden dat de scheiding tussen hoofd- en handarbeid zoveel mogelijk wordt teruggedrongen. Monotone arbeid zal waar mogelijk vermeden worden.



- c. De arbeidsorganisatie zal zo ingericht worden dat samenwerking en contact tussen werknemers wordt gestimuleerd.
 - d. De arbeidsorganisatie zal zo ingericht worden dat de machinegebondenheid wordt teruggedrongen. Wanneer dit mogelijk is, zal naar taakvariatie worden gestreefd.
 - e. Wanneer de invoering van een technologische verandering consequenties heeft voor de functie van betrokkene zal het basisinkomen niet worden verlaagd. Overigens zullen de voor betrokkene eventueel geldende cao-bepalingen hierbij in acht worden genomen.
 - f. Bij de invoering van de technologische veranderingen moet rekening worden gehouden met de eventuele gezondheidsgevolgen voor de werknemers in de arbeidssituatie en zullen zonodig in overleg met de arbodienst, preventieve maatregelen worden genomen alvorens tot invoering wordt overgegaan.
 - g. Wanneer bestaande functies vervallen en nieuwe functies ontstaan, zullen deze vacatures bij voorrang, indien mogelijk, opgevuld worden vanuit het bestaande werknemersbestand.
7. Opleidingen:
Bij het opleidingsplan (zie punt 5-d) gelden de volgende uitgangspunten:
- a. In principe moet een ieder die functioneel betrokken is bij de technologische verandering binnen zijn/haar afdeling de mogelijkheid krijgen de opleiding voor die nieuw te ontstane functies te volgen.
 - b. Bij de inrichting van de op de praktijk afgestemde opleidingen moet rekening worden gehouden met het instroomniveau van de cursisten. Dit geeft consequenties voor de inhoud, methode en tijd.
 - c. De opleiding moet breed zijn. Dit betekent dat onder andere de achtergronden van de technologische vernieuwing, de programmering, de plaats binnen het productieproces en de bediening onderdeel van het pakket zijn.
 - d. Waar binnen het eigen bedrijf en/of in de bedrijfstak opleidingsmogelijkheden zijn, moeten die benut worden.
8. Privacy:
Indien technologische veranderingen tot gevolg hebben dat individuele gegevens op andere wijze geregistreerd worden, zal dit op zodanige wijze geschieden dat de privacy van het individu wordt gewaarborgd. Eén en ander nader vast te leggen in een met de ondernemingsraad overeen te komen privacy-overeenkomst.
9. Cao-partijen, die de belangen van de bij de voorgenomen technologische veranderingen betrokken werknemers behartigen, kunnen op verzoek van deze werknemers in de procedures, zoals in deze technologieovereenkomst omschreven, worden betrokken.
10. Onder verwijzing naar punt 5 waar gesteld is dat het aantal arbeidsplaatsen wijziging kan ondergaan door technologische veranderingen, wordt opgemerkt dat in verband daarmee geen gedwongen ontslagen zullen vallen, tenzij de continuïteit van het bedrijf hierdoor in gevaar zou komen.

BIJLAGE 2 Regeling variabele arbeidstijd

Deze regeling geldt voor het personeel, waarvoor de cao van toepassing is.

1. De verplichte werktijd is minimaal van 09.30 tot 12.00 uur en van 13.30 tot 16.00 uur.
2. Aanvang van de ochtendwerktijd:
 - jeugdigen tot 18 jaar : naar keuze tussen 08.00 en 09.30 uur
 - overigen : naar keuze tussen 07.30 en 09.30 uur.
3. Einde van de middagwerktijd:
naar keuze tussen 16.00 en 18.00 uur.
4. Lunchpauze:
naar keuze tussen 12.00 en 13.30 uur, doch tenminste 30 minuten.
5. Van 08.30 tot 17.30 uur zal per 2 telefoons tenminste 1 personeelslid aanwezig moeten zijn. Regelingen hiertoe worden in onderling overleg en onder goedkeuring van het MT-lid getroffen. Een door het betreffende MT-lid te bepalen aantal werknemers van de afdelingen Vracht en Travel (voorheen Marketing & Sales) zullen tot resp. 20.00 uur en 18.00 uur aanwezig moeten zijn.
6. Een werkdag dient in de regel niet langer te duren dan 9 uur (inclusief de minimum lunchpauze) of per week 45 uur. Op grond van de desbetreffende wettelijke bepalingen mag men nimmer langer dan 5½ aaneengesloten uren werken.
7. De werktijd wordt geregistreerd met behulp van een geautomatiseerd tijdregistratiesysteem, zo dicht mogelijk bij de werkplek.
8. Bij afwezigheid wegens ziekte, verlof of dienstreis gelden de werktijden van 08.30 tot 12.20 en van 13.14 tot 17.00 uur (7 uur 36).
9. Indien in opdracht of met toestemming van het MT-lid of de teamleider werk wordt verricht voor 07.30 uur en/of na 18.00 uur, alsmede op zaterdagen, zondagen en feestdagen, zal dit zonder meer als overwerk gelden.
10. Indien de werknemer in opdracht of met toestemming van het MT-lid of de teamleider buiten kantoor werkzaamheden dient te verrichten worden de arbeidstijden, geparafeerd door het MT-lid of de teamleider d.m.v. een mutatieformulier inzake verlof- en werkdagen doorgegeven aan de afdeling Human Resources.
11. Voor verblijf in het buitenland van meer dan 24 uur geldt een werktijd van 7.36 uur per dag.
12. Reizen naar het buitenland: bij reizen op incidentele basis wordt aan werknemers in de Functiegroepen 1 tot en met 3 en de Orba-schalen 1 tot en met 4 voor de reisinacht voorafgaande aan de meeting een compensatie van drie uren gegeven.
13. De tijd, nodig voor bezoek aan arts, tandarts e.d. dient zoveel mogelijk te vallen vóór of na werktijd, dan wel in de lunchpauze. Voor zover dit niet mogelijk blijkt is de daarmee gemoeide werktijd in overleg met de betrokken MT-lid voor rekening van het bedrijf. In dit geval dient men zijn werkelijke presentie-tijd d.m.v. een mutatieformulier inzake verlof- en werkdagen, geparafeerd door het MT-lid of de teamleider, door te geven aan de afdeling Human Resources.
14. Behoudens met toestemming c.q. medeweten van het betrokken MT-lid mag het saldo van gewerkte uren 10 uren (positief of negatief) niet te boven gaan.

BIJLAGE 3 Salarisgroepen en ORBA-Systeem

Salarisgroepen

1. Indeling

Elke werknemer is ingedeeld in één van de groepen als vermeld op bijgaande omschrijving functiegroepen.

2. Salarisschalen

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die aangeeft welk salaris in beginsel aan betrokkene wordt toegekend. Voor de groepen I t/m III is de leeftijd (op 31 december van het betreffende kalenderjaar) bepalend. Voor de groepen IV t/m VIII wordt alleen uitgegaan van functiejaren. In deze laatste salarisschalen zal de jaarlijkse periodiek niet minder dan 5% bedragen van het op dat moment voor hem/haar geldende salaris totdat het maximum van de schaal is bereikt.

3 Tijdelijk lagere indeling

Wanneer een nieuwe werknemer in dienst treedt kan hij tijdelijk worden betaald volgens de naast lagere salarisschaal totdat op grond van een beoordeling mag worden aangenomen dat de aanstelling verantwoord was. Betreft het een aanstelling in een hogere functie voor een reeds in dienst zijnde werknemer, dan kan dit eveneens op deze wijze worden overeengekomen, waarbij hij dus zijn bestaande salaris houdt. In bovengenoemde gevallen zal bij handhaving van de functionaris in de (nieuwe) functie op grond van de beoordeling, aan hem het voor die functie geldende salaris worden toegekend en wel met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop de (nieuwe) functie werd aanvaard. Deze periode zal niet langer duren dan:

voor de groepen II t/m V 6 maanden

voor de groepen VI t/m VIII 9 maanden.

4. Niet terechte aanstelling

Wanneer het een nieuwe werknemer betreft zal worden gezien of er een andere eventueel lagere functie is, waarvoor hij wellicht geschikt is. Betreft het een promotiegeval, dan zal terugstelling in de oude of daarmee gelijkwaardige functie plaatsvinden.

5. Functieervulling

De bedragen genoemd in de salarisschalen, kunnen worden verhoogd, resp. verlaagd met ten hoogste drie procent, indien de beoordeling daartoe naar de mening van de directie aanleiding geeft.

6. Dienstdoen in een hogere functie

In het geval een werknemer op aanwijzing van de werkgever gedurende een periode van minimaal 5 werkdagen dienst doet in een hogere functie vallend onder deze cao, zal over alle daarvoor in aanmerking komende dagen, een vergoeding van ad. € 7,- bruto per dag worden betaald. Bij vervanging dient er sprake te zijn van een zgn. hiërarchische vervanging i.v.m. vakantie, ziekte e.d. van de te vervangen werknemer. Indien er sprake is van het dienstdoen in een hogere functie gedurende een periode van minder dan 5 werkdagen en er binnen een daarop volgende periode van maximaal 2 weken wederom sprake is van het dienstdoen in een hogere functie, dan zullen de eerste en de tweede periode - voor de bepaling van de periode van minimaal 5 werkdagen - als één aaneengesloten periode worden beschouwd.



GELDEND TOT 1 JANUARI 2017: OMSCHRIJVING FUNKTIEGROEPEN VOOR HET WALPERSONEEL OP MAANDSALARIS

- GROEP I Voor uitvoerende medewerkers met een daartoe geëigende administratieve opleiding, in het algemeen op niveau van VMBO, theoretische leerweg, maar zonder of met geringe ervaring, eventueel bij een ander bedrijf, die nog geheel moeten inwerken in de functie, waarin zij geplaatst worden en het bedrijf en/of het vak nog moeten leren kennen.
- GROEP II Voor medewerkers, die hetzij in of buiten het bedrijf enige ervaring hebben opgedaan en/of enige kennis hebben verkregen van het bedrijf en de functie daarin, waardoor men in staat is routinematig arbeid, zoals die in de functie is samengevat, op bevredigende wijze te verrichten.
- GROEP III Voor de medewerkers, die voor het bezetten van de daarbij passende functie meer vak- en/of bedrijfskennis en/of ervaring behoeven, maar voorts ook een zekere mate van zelfstandigheid om zo nodig in beperkte mate zelf bepaalde situaties te kunnen interpreteren en binnen een duidelijk raam te kunnen beslissen.
- GROEP IV Voor medewerkers, die in hun functie niet alleen een goede vak- en bedrijfskennis nodig hebben, maar tevens een flinke mate van accuratesse en zelfstandigheid om in de door de chef toegestane situaties zelf beslissingen te kunnen nemen. Dit element moet het routinematige, dat in elke functie aanwezig is, overtreffen. Voorts worden in het algemeen goede contactuele eigenschappen geëist, speciaal in die functies waarin men veel te maken heeft met collega's of instanties buiten het eigen bedrijf. Zij zijn de beste uitvoerende medewerkers en kunnen als zodanig als eerste krachten worden aangemerkt. Op bescheiden schaal kan leiding worden gegeven aan enkele medewerkers.
- GROEP V Voor medewerkers, die qua functie behoren tot groep IV, maar wier functie-inhoud aanmerkelijk zwaarder geacht moet worden dan het gemiddelde van groep IV als gevolg van voor hen afwijkende omstandigheden als b.v. een grotere zelfstandigheid, enz.
- GROEP VI Voor medewerkers, die qua functie behoren tot groep VII, maar voor wie de functie-eisen aanmerkelijk minder zwaar geacht moeten worden dan voor het gemiddelde van groep VII.
- GROEP VII Voor chefs van betrekkelijk kleinere afdelingen en plaatsvervangende chefs van grote afdelingen. Verder voor zeer zelfstandige medewerkers, die op grond van de door hen verrichte taak met deze chefs gelijkgesteld kunnen worden.
Zij behoeven: - een grote mate van vak- en/of bedrijfskennis;
- een duidelijk gezag om leiding te kunnen geven aan onder hen gestelden of - indien zij die leiding niet behoeven te geven - hun gedachten en ideeën bij anderen ingang te doen vinden;
- goede contactuele eigenschappen om dat gezag en die invloed op onopzettelijke wijze te kunnen uitoefenen, de juiste samenwerking te bereiken met andere afdelingen en hogere chef, of vertrouwen te kweken bij instanties waarmee men buiten het bedrijf te maken heeft.

GELDEND VANAF 1 JANUARI 2017: ORBA FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEMATIEK

Blauw: is afgestemd met functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden

ORBA/Afd	Ship operations & port services Port operations freight	OBS Wal	Freight commercial Travel	Business control	HR en Centraal
11			Marketing & sales manager travel		
10					
9	Port operations manager Ships operations manager				Personeelsfunctionaris
8	Terminal & shipservices manager	Retail & purchasing manager	Manager reserveringen/check-in Accountmanager sales freight Accountmanager travel & groepsreizen		
7		Catering specialist	Accountmanager travel Direct marketing manager	1 ^e Medewerker BS administration Customer care manager/service training coördinator Assistent business controller	Supervisor salaris & gage administratie Directiesecretaresse/PR-coördinator
6	Claims manager Coördinator freight handling & check-in		Manager freight reservations/sales support Travel assistant Webdeveloper Online marketeer	IT-support medewerker	
5		IT coördinator Onboard Services OBS administrateur (administration)	Webmaster Supervisor reserveringen travel	Coördinator ships administration 1 ^e Medewerker creditmanagement Assistent finance/payroll	Medewerker salaris & gage administratie Supervisor personeelsadministratie en procedures
4	Medewerker afdeling claims Allround onderhoudsmonteur/ storingstechnicus Freight operations medewerker	Onboard Services assistant Supervisor walmagazijn	Medewerker sales support freight Medewerker sales & marketing support Medewerker freight reservations Medewerker customer services Supervisor check-in travel	Medewerker creditmanagement (incl. BS) Accounts payable SSC-BS (Mdw. BS AP/ invoice control) Medewerker accounts payable (SSC-STL) Hoofdkassier Medewerker ships administration/Various	Medewerker personeelsadministratie
3	Administratief medewerker SOPS Freight check-in medewerker PO	Audiovisueel medewerker	Medewerker groepsreizen Medewerker reserveringen travel Medewerker system loading	Kassier finance	
2		Data maintenance & financial support retail medewerker Medewerker walmagazijnmedewerker	Medewerker check-in travel	Medewerker districenter Kassier	Medewerker receptie Medewerker uniform service
1		Kantinemedewerker			

salarissen kantoorpersoneel Stena Line BV per 1-1-2018 in €

ORBA

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Aanloop Schaal	1861	1985	2109	2253	2400	2549	2808	3104	3396	3688	3996
Minimum Maand	1917	2045	2172	2321	2472	2625	2892	3197	3498	3799	4116
Maximum Maand	2469	2546	2641	2932	3262	3551	3868	4215	4590	4996	5404

salarissen kantoorpersoneel Stena Line BV per 1-7-2018 in €

ORBA

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Aanloop Schaal	1872	1997	2121	2267	2415	2563	2824	3122	3417	3710	4019
Minimum Maand	1928	2057	2185	2335	2487	2640	2909	3216	3519	3821	4140
Maximum Maand	2484	2561	2657	2949	3281	3572	3891	4240	4617	5025	5436

salarissen kantoorpersoneel Stena Line BV per 1-1-2019 in €

ORBA

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Aanloop Schaal	1978	2111	2243	2395	2551	2709	2985	3300	3611	3921	4249
Minimum Maand	2037	2174	2310	2467	2628	2790	3075	3399	3719	4039	4376
Maximum Maand	2625	2707	2808	3117	3468	3775	4112	4481	4879	5311	5745