

***COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST***

**2024 – 2026**

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

**C N V**

**F N V (Sector Havens)**

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) B.V. en CROSS-OCEAN B.V. 01.01.2024 tot en met 31-12-2026**

Tussen de ondergetekenden:

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

als partij ter enerzijde  
en

**de Vakorganisaties**

***CNV, gevestigd te Utrecht***

***FNV (Sector Havens), gevestigd te Utrecht***

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

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

## **INHOUDSOPGAVE**

|         |    |                                                                 |
|---------|----|-----------------------------------------------------------------|
| Artikel | 1  | Definities                                                      |
|         | 2  | Algemene verplichtingen                                         |
|         | 3  | In- en uitdiensttreding                                         |
|         | 4  | Salarisregeling                                                 |
|         | 5  | Functiebeloningssysteem                                         |
|         | 6  | Arbeidstijden                                                   |
|         | 7  | Verlof                                                          |
|         | 8  | Pensioen                                                        |
|         | 9  | Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband / WIA               |
|         | 10 | ARBO-beleid                                                     |
|         | 11 | Zorgverzekering (collectief)                                    |
|         | 12 | Ongevallenverzekering (collectief)                              |
|         | 13 | Geheimhouding, werkzaamheden voor derden, gedragsbeleid         |
|         | 14 | Bedrijfsmiddelen, Bedrijfs(lease)auto, Mobiele telefoon, Laptop |
|         | 15 | Kostenregelingen                                                |
|         | 16 | Internet gedragscode                                            |
|         | 17 | Fonds scholing, vorming en training, vakbondswerk               |
|         | 18 | Wijzigingen, Duur en Fusiecode                                  |
|         | 19 | Inlenen van personeel                                           |

## **BIJLAGEN**

|     |                                                                                               |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| I   | Verwijzingen naar huisregels, code of conduct, informatie, formulieren, reglementen en wetten |
| II  | Functionelijst met schaalindeling: salarisklasse 1 tot en met 12                              |
| III | Salarisschalen 2025                                                                           |
| IV  | Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging van de cao COSCO SHIPPING                    |

**ARTIKEL 1                      DEFINITIES**

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    WERKGEVER               | <b>COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en Cross-Ocean B.V.</b> hierna te noemen: <b>COSCO SHIPPING.</b>                                                                                                                                                                                                                     |
| 2.    VAKORGANISATIE          | FNV (sector Havens) en CNV,<br>elk der partijen ter andere zijde.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3.    WERKNEMER               | de werknemer M/V in dienst van de werkgevers,<br>ingedeeld in functieklasse 1 t/m 12, werkzaam in<br>Nederland.<br><br><i>Daar waar in deze cao sprake is van “hij” of “hem”<br/>wordt daarmee tevens bedoeld “zij” of “haar”<br/>respectievelijk “hen” of “die”.</i>                                                           |
| 4.    BASIS MAANDSALARIS      | het basissalaris dat bij normale arbeid daadwerkelijk<br>bruto wordt uitbetaald.                                                                                                                                                                                                                                                |
| 5.    BASIS UURLOON           | het basis maandsalaris gedeeld door 168 uur<br>(38,75 x 13 : 3)                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 6.    DIENST                  | een aaneengesloten periode gedurende welke per<br>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<br>als onderdeel van het systeem waarbij de onderlinge<br>relatie van de verschillende functies volgens een<br>waarderingsschaal in de salarissen tot uiting komt.                                                                                                         |
| 10. WAARDERINGSSCHAAL         | een (horizontale) rangorde in functieklassen waarbij<br>de zwaarst gewogen functies in klasse 12 zijn onder-<br>gebracht.                                                                                                                                                                                                       |
| 11. FUNCTIEKLASSE             | een groep van functies die volgens dezelfde<br>salarisschaal beloond wordt.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 12. STANDPLAATS               | de stad/het gebied waarin de werknemer doorgaans<br>zijn werkzaamheden verricht.                                                                                                                                                                                                                                                |
| 13. PARTTIME                  | een arbeidsplaats welke dagelijks of wekelijks minder<br>uren omvat dan genoemd in artikel 6 en waarvoor<br>een pro rata beloning is vastgesteld op basis van de<br>salarisschaal met inachtneming van het bij schrifte-<br>lijke overeenkomst vastgestelde werkelijke aantal<br>gewerkte uren en de uren vermeld in artikel 6. |
| 14. BIJZONDERE DIENST         | een werktijdregeling welke -al dan niet volgens een<br>rooster- afwijkt van de vaste dagdienst.                                                                                                                                                                                                                                 |
| 15. ONDERNEMINGSRAAD          | de gezamenlijke Ondernemingsraad COSCO<br>SHIPPING.                                                                                                                                                                                                                                                                             |

## **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. HR-afdeling 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.

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

**2.5 WERKGELEGENHEID**

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

**2.6 PARTICIPATIEWET**

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

### **ARTIKEL 3 IN- EN UITDIENSTTREDING**

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

#### **Inhoud arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk en tweezijdig vastgelegd.

Hierin wordt tenminste vermeld:

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

#### **Duur arbeidsovereenkomst**

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

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

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

#### **Opzegtermijn**

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

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

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

#### **Ontslag om dringende redenen**

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

## **ARTIKEL 4    SALARISREGELING**

### **4.1    SALARIS**

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

### **4.2    VAKANTIETOESLAG**

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

### **4.3    SALARISSCHAAL**

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

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

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

### **4.4    SALARISGROEI**

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

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

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

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

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

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

#### **4.5 INDEXERINGSCLAUSULE**

De salarissen worden jaarlijks op 1 april aangepast met de inflatiecorrectie gebaseerd op de prijscompensatie op basis van het CBS-cijfer voor de reeks alle huishoudens afgeleid over het voorgaande kalenderjaar (dat wil zeggen gepubliceerd CBS-jaarcijfer reeks alle huishoudens afgeleid.)

*Noot:*

*Deze bepaling gaat effectief van kracht in het kalenderjaar 2025!*

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

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

#### **4.5-A Loonsverhogingen & Winstgerelateerde uitkering (bonus) gedurende de looptijd van de cao :**

##### **Automatische prijscompensatie per 1 januari 2024:**

Op grond van de indexeringsclausule in artikel 4.5 Cao 2021 tot en met 2023 geldt een negatieve correctie van de salarissen en schaalsalarissen met ingang van 1 januari 2024 ter grootte van structureel -/- 1,985%. Overeengekomen is dat de feitelijke salarissen niet worden verlaagd. Daardoor ontstaat een structurele onverschuldigde betaling ter grootte van -/- 1,985% die als volgt wordt verrekend:

##### **a. Kalenderjaar 2024:**

Over het kalenderjaar 2024 wordt de hierboven bedoelde onverschuldigde betaling verrekend met de anders in 2024 uitgekeerde winstgerelateerde uitkering als bedoeld in artikel 4.6, die is vastgesteld op 3%. Het verschil van 1% zal als (eenmalige) uitkering door COSCO SHIPPING betaalbaar worden gesteld.

##### **b. Kalenderjaren 2025 en 2026:**

Over de kalenderjaren 2025 en 2026 zullen de feitelijke salarissen eveneens niet worden verlaagd, en vindt ook verder geen verrekening plaats met de (gewijzigde) toekomstige uitkomsten van de indexeringsclausule. Hierdoor ontstaat, indirect een loonsverhoging ter grootte van 2%. (Anders zouden de salarissen en schalen met 2% zijn verlaagd).

##### **c. (aanvullende) initieel salarisschaalverhoging:**

In aanvulling op het hierboven onder b) bepaalde, zal met ingang van 1 april 2026 een initiële salarisschaalverhoging worden toegepast ter grootte van 1 %.

##### **d) Winstgerelateerde uitkering (bonus):**

In 2024 wordt de winstgerelateerde uitkering (bonus) conform het bepaalde onder a) gebruikt voor de daar bepaalde verrekening. Over de kalenderjaren 2025 en 2026 zal de uitkomst van deze regeling onverminderd worden uitgekeerd.

Voorts is overeengekomen, als mocht blijken dat binnen COSCO SHIPPING de winstuitkering (bonus) als concernbeleid wordt gewijzigd, COSCO SHIPPING met vakbonden zal overleggen wat dit kan betekenen voor hetgeen nu in de cao is bepaald.

#### **4.6 WINSTGERELATEERDE UITKERING**

##### **COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) BV:**

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

De uitkering en de uitkeringspercentages zijn, *met inachtneming van het hierboven in artikel 4.5-A bepaalde* als volgt bepaald:

KPI resultaatberekening:

## Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026

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

- Indien een gemiddeld KPI 92,5% of hoger gerealiseerd werd, vindt een bruto uitkering plaats van 3% van het bruto jaarsalaris (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).
- Indien een gemiddeld KPI tussen 90 en 92,4% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).
- Indien een gemiddeld KPI tussen 87,5 en 89,9% gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 1,5% van het bruto jaarsalaris (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).

Hiermee is het maximum van deze regeling bereikt.

#### CROSS OCEAN B.V.:

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, *met inachtneming van het hierboven in artikel 4.5-A 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 refertejaar.

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 (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).
- Indien 90 tot 100% van het budget gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 2% van het bruto jaarsalaris (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).
- Indien 80 tot 90% van het budget gerealiseerd werd, vindt een uitkering plaats van 1,5 % van het bruto jaarsalaris (*uitbetaling in 2024 is maximaal 1%*).

Hiermee is het maximum van deze regeling bereikt.

De winstgerelateerde regeling, voor zowel Cosco als Cross Ocean B.V., 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 refertejaar.

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 refertejaar) en is afhankelijk van de mate waarin:

- Cosco / Cross Ocean B.V. 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 referteperiode aantoonbaar en verwijtbaar slecht functioneert -vastgelegd in de jaarlijkse schriftelijk beoordeling en onderbouwd door twee evaluatiegesprekken tijdens het refertejaar- vervalt de aanspraak/het recht op winstgerelateerde uitkering;
- Aan werknemers vallende onder de bedrijfs-CAO van Cosco / Cross-Ocean B.V. die in het verslagjaar *uit dienst* traden, vindt geen uitbetaling plaats met uitzondering van;
  - Directe voortzetting van het dienstverband binnen de Cosco organisatie
  - Werknemers die in het verslagjaar met (pré-) pensioen zijn gegaan.

#### 4.7 BONUSREGELING COSCO SHIPPING LINES GROUP:

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

- Een klachtenprocedure maakt deel uit van het beoordelingssysteem.

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

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

## **ARTIKEL 5 FUNCTIEBELONINGSSYSTEEM**

### **PROCEDURE FUNCTIEBESCHRIJVING, -WAARDERING EN -INSCHALING, BEZWAAR EN BEROEP**

**5.1 Doel** Een algemeen geaccepteerde indeling van functies in functiegroepen tot stand brengen en zodoende een legitimatie te bieden voor de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf.

**5.2 Systematiek**  
IFA System.

**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
- HR-afdeling.

**5.4** Functiewaardering  
COSCO SHIPPING is gestart met het implementeren van IFA system. COSCO SHIPPING zal de Ondernemingsraad informeren over het functiewaarderingsproject en de daarbij behorende fases. Als functiebeschrijvingen worden opgesteld dan zullen de betreffende functiehouders betrokken worden. Ook zullen zij over de opgestelde functiebeschrijvingen worden geïnformeerd waarbij zij tegen de inhoud bezwaar kunnen maken.

Na waardering worden de vakbonden geïnformeerd. Eventuele wijzigingen in de functielijst als bedoeld in bijlage II worden gezamenlijk door partijen vastgesteld.

**5.4.1** Functiewaardering houdt in:  
Het systematisch vaststellen van de onderlinge rangorde (klassen of bandbreedtes) naar de zwaarte van de functies.  
Voorwaarde is dat bij de betrokken functionaris en zijn/haar leidinggevende(n) overeenstemming bestaat omtrent de **inhoud** van de functie. Gewogen wordt **WAT** tot het takenpakket moet worden gerekend en niet **HOE** men functioneert.

**5.5** Bezwaar- en beroepprocedure / Behandelen van bezwaren (vanaf 2011)  
Partijen spreken af dat een eventuele herijking mogelijk wordt gemaakt via

- A. een interne beroepsmogelijkheid en indien daarna noodzakelijk geacht
- B. een externe beroepsmogelijkheid via het inschakelen van/inkopen van de desbetreffende professionaliteit bij een erkend instituut/bedrijf/persoon.

Procedure:

- De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie en/of de wijze waarop de functiebeschrijving tot stand is gekomen, pleegt overleg met zijn direct leidinggevende;
- Indien het bezwaar niet wordt weggenomen, vindt er overleg plaats tussen de werknemer, de direct leidinggevende en HR-afdeling. 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 HR-afdeling.  
Na afloop van de bezwaarprocedure tegen de totstandkoming van de functiebeschrijving kan de werknemer binnen een periode van vier weken in beroep gaan tegen de indeling van de aldus vastgestelde functiebeschrijving. Het advies van de externe deskundige is bindend.

## **ARTKEL 6     ARBEIDSTIJDEN**

### **6.1     ARBEIDSTIJDEN**

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

\*) Pilot:

COSCO SHIPPING zal gedurende 12 maanden een pilot organiseren om te onderzoeken of binnen het veiligheidsbeleid het mogelijk is dat met een minimale bezetting per afdeling werknemers vanaf 07:30 uur kunnen beginnen met werken. Onder minimumbezetting wordt verstaan dat minimaal twee personen per ruimte aanwezig zijn om bij calamiteiten hulp te kunnen bieden. De uitvoering en randvoorwaarden van deze pilot wordt nader besproken met de ondernemingsraad.

In het laatste kwartaal van 2026 zullen de bevindingen van deze pilot tussen partijen worden besproken.

### **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 % |

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

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

2. Bij de berekening van de in sub 1 vermelde toeslagpercentages wordt uitgegaan van het *checkpoint* (stap 4) van de salarisklasse waarin de functionaris is ingedeeld. Over deze vaste bruto toeslagen wordt vakantiegeld, salarisverhogingen en pensioenrechten opgebouwd.

3. Een (lease-) bedrijfsauto wordt voor de uitvoering van deze bijzondere diensten ter beschikking gesteld. De berijder kan ook voor privédoeleinden over de bedrijfsauto beschikken, overeenkomstig de voorwaarden die zijn verwoord in de tweezijdig overeengekomen "Berijdersovereenkomst" / het leasereglement met dien verstande dat wanneer de leiding van de afdeling dit noodzakelijk acht, de auto beschikbaar moet zijn voor het werk van de General Agency Department. Indien een leasewagen door omstandigheden zoals reparatie niet ter beschikking staat, dan treft de manager een interim oplossing uitgaande van de wél beschikbare bedrijfswagen(s).  
Genoemde toeslag en privégebruik van de bedrijfsauto dekken volledig het 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.

#### **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 HR-afdeling. Sinds 2007 is voor parttimers eveneens overwerktoeslag van toepassing. De rustpauze van een half uur blijft bij de bepaling van het overwerk buiten beschouwing.

#### **6.6 JUBILEA**

**DIENSTJUBILEA:** 12½, 25 en 40 jaar

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

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

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

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

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

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

## **ARTIKEL 7 VERLOF**

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

### **7.1 VAKANTIEDAGEN - VERLOF**

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

- Individuele/schriftelijk overeengekomen afspraken die afwijken van het onderstaande, worden gerespecteerd totdat de uitzonderingspositie niet meer van toepassing is.
- Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- Het wettelijk recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld behalve bij beëindiging van het dienstverband.
- De vakantierechten 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.
- Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar.
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 maand zullen de wettelijke vakantiedagen conform 7:640a BW komen te vervallen.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om, na overleg met de werkgever, en zolang de bedrijfsomstandigheden hiertoe de gelegenheid bieden, maximaal vijf [5] extra vakantiedagen te kopen of te verkopen. Het betreft t.a.t. *bovenwettelijke* vakantiedagen.
- In voorkomende gevallen is het mogelijk om –met inachtneming van bepaalde doelen en na overleg met de leidinggevende - mogelijk om een deel van het vakantieverlof in uren op te nemen.

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

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

- Nieuwjaarsdag
- 2<sup>e</sup> paasdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag 5 mei (om de vijf jaar: 2020, 2025 etc)
- 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 toch gewerkt moet worden dan zal op een andere dag vrijaf worden gegeven.

### **7.3 LEEFTIJDSELEID**

- Voor 60-plussers is één extra vakantiedag per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 61 jaar zijn twee extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 62 jaar zijn drie extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

- Vanaf 63 jaar zijn vier extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 64 jaar zijn vijf extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht;
- Vanaf 65 jaar zijn zes extra vakantiedagen per vol kalenderjaar van kracht.

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

#### **7.4 BIJZONDER VERLOF**

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

##### ***één dag voor***

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

##### ***twee dagen voor***

- huwelijk werknemer

##### ***drie dagen bij***

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

Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend en inwonend c.q. uitwonend (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 de HR-afdeling liet registreren met vermelding van de persoonlijke gegevens van de levenspartner als ware hij daarmee wettelijk gehuwd. Bij de hier bedoelde toepassing wordt huwelijk en geregistreerd partnerschap gelijkgesteld.*

#### **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 HR-afdeling en geldt voor deelname aan:

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

#### **7.6 OPBOUW VAN VAKANTIEDAGEN TIJDENS (GEDEELTELIJKE) ARBEIDS-ONGESCHIKTHEID**

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

## **ARTIKEL 8      PENSIOEN**

Op de werknemer is de COSCO SHIPPING collectieve pensioenregeling van toepassing. Vanaf 1 januari 2018 vindt de toekomstige pensioenopbouw plaats op basis van een beschikbare premieregeling staffel II met een rekenrente van 2%. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling vindt plaats op grond van kosten neutraliteit. Het budget is 21,2% van de loonsom, dit is als maximum budget voor het pensioen bepaald. De nieuwe pensioenuitvoerder is Centraal Beheer.

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

*Noot:*

*Het pensioencontract met Centraal Beheer is verlengd met 4 jaren tot eind 2026. Als bij de expiratie van dit contract wijzigingen in de pensioenregeling moeten worden aangebracht die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, dan zal COSCO SHIPPING daarover overleggen met de vakbonden. In eerste kwartaal van 2026 zullen partijen met elkaar de pensioenregeling bespreken in het licht van eventuele wijzigingen in relatie tot o.m. de nieuwe pensioenwet.*

### **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      GENERATIEPACTREGELING**

De werknemers van Cosco Shipping kunnen, op basis van vrijwilligheid gebruik maken van de Generatiepactregeling. De regeling stelt de werknemers in de gelegenheid om 2 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd 80% te werken, met behoud van 90% van het voltijdssalaris en 100% pensioenopbouw.

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dienen de werknemers aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- minimaal 10 jaar in dienst te zijn bij het bedrijf;
- boven de 50% van de geldende arbeidsduur te werken;
- de aanvraag voor de regeling dient minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum bij HR ingediend te worden.

De werknemers die gebruik maken van deze regeling kunnen geen extra vakantiedagen kopen of verkopen conform artikel 7.1 van de cao. De werknemers behouden conform de cao, artikel 7.3, wel de 6 leeftijdsdagen die zij vanaf de 60-jarige leeftijd stapsgewijs toegekend krijgen.

### **8.3      OVERLIJDEN GEDURENDE DIENSTVERBAND**

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

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

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

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

**ARTIKEL 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID TIJDENS DIENSTVERBAND / WIA**

**9.1 ARBEIDSONGESCHIKTHEID GEDURENDE HET DIENSTVERBAND – WET UITBREIDING LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE (WULBZ).**

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

**9.2 WIA – WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN EN WVP- WET VERBETERING POORTWACHTER**

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

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

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

Informatie is verkrijgbaar via HR-afdeling of via het UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl))

## **ARTIKEL 10 ARBOBELEID**

### **10.1 VERZUIMREGLEMENT**

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

### **10.2 GEZONDHEIDSZORG**

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

### **10.3 EHBO/BHV-VERGOEDING**

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

### **10.4 ROOKBELEID**

De bedrijfsleiding gaat uit van maximaal twee korte rookmomenten (maximaal 5 minuten) per dagdeel. Met ingang van 1 januari 2026 geldt dat rookpauzes onbetaald zijn. Werknemers die willen roken zullen zich dan in- en uit moeten checken.

COSCO SHIPPING zal de rokers in beeld brengen, hen aanmoedigen om te stoppen met roken en als zij daar behoefte aan hebben, begeleiding aanbieden.

De uitvoering zal worden besproken met de VGWM-commissie van de Ondernemingsraad.

## **ARTIKEL 11 (collectieve) ZORGVERZEKERING**

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

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

- Om in aanmerking te komen voor de bruto tegemoetkoming van de werkgever is deelnemen aan deze collectieve zorgverzekering verplicht.
- Nieuwe werknemers die op het moment van in dienst treding ergens anders verzekerd zijn, moeten tijdig hun oude zorgverzekering opzeggen om met ingang van 1 januari vólgend op hun indiensttreding tot deze collectiviteit te kunnen toetreden.
- Nieuwe werknemers die reeds verzekerd zijn bij Zilveren Kruis Achmea, kunnen deze verzekering per 1<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 HR-afdeling of via Zilveren Kruis Achmea ([www.zilverenkruis.nl](http://www.zilverenkruis.nl)).

### **Aanvullende Collectieve korting zorgkostenpremie**

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

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

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

## **ARTIKEL 12    ONGEVALLENVERZEKERING**

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

***De kosten van de verzekering zijn voor rekening van de werkgever (Cosco Shipping).***

### Verzekerden:

#### Categorie I

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

#### Categorie II

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

#### Categorie III

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

Per categorie gelden verschillende verzekerde bedragen:

Verzekerd wereldgebied:            Wereld dekking

De dekking krachtens deze polis geldt voor:

Categorie I        :

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

Categorie II       :

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

Categorie III      :

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

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

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

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

Kopie verzekeringspolis en/of formulier ongevalsmelding verkrijgbaar bij Personeelzaken.

## **ARTIKEL 13 GEHEIMHOUDING, WERKZAAMHEDEN VOOR DERDEN EN GEDRAGSBELEID**

### **13.1 WERKZAAMHEDEN VOOR DERDEN / GEHEIMHOUDING**

Het aanvaarden van functies of het verrichten van werkzaamheden buiten het bedrijf van de werkgever in andere ondernemingen of instellingen (charitatieve of culturele hieronder niet begrepen tenzij daar voor de werkgever enige verplichting – al ware die slechts moreel- uit zou voortvloeien) en het voeren van een zelfstandig bedrijf of beroep is de werknemer *niet* toegestaan tenzij met uitdrukkelijke/schriftelijke toestemming van de werkgever vooraf. Werkgever kan deze toestemming uitsluitend weigeren indien dat gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden als bedoeld in artikel 7:653a BW.

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

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

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

### **13.2 GELIJKE BEHANDELING**

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

### **13.3 ONGEWENST GEDRAG**

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

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

## **ARTIKEL 14    BEDRIJFSMIDDELEN**

### **14.1    BEDRIJFS(LEASE)AUTO**

Een (lease) bedrijfsauto kan op basis van een tweezijdig ondertekende leaseovereenkomst door de directie ter beschikking worden gesteld. De geldende leaseregeling is voor belanghebbenden verkrijgbaar bij HR-afdeling. 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 HR afdeling- gehouden tot verantwoording van het zakelijk gebruik en de zorg voor deze apparatuur.

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

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

### **14.3    LAPTOP**

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

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

## **ARTIKEL 15 KOSTENREGELINGEN**

### **15.1 TEGEMOETKOMING IN STUDIEKOSTEN / WEND & WEERBAARHEIDSBUDGET:**

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

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

Een tweezijdig ondertekende studieovereenkomst maakt onderdeel uit van deze toekenning.

De hoogte van de vergoeding kan variëren van 50% tot 100% van het totale cursusgeld, een en ander is afhankelijk van de relevantie van de cursus; te beoordelen door HR-afdeling 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 HR-afdeling en / of directie.

### **15.2 TELEFOONDIENTVERGOEDING**

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

### **15.3 TEGEMOETKOMING IN REISKOSTEN WOON-WERK**

Een reiskostenvergoeding o.b.v. € 0,19; *met ingang van 1 januari 2025* € 0,23 per kilometer enkele reis woon-werkverkeer worden toegepast t.b.v. 222 werkbare dagen per jaar bij een Fulltime dienstverband met inachtneming van de fiscale regelgeving. De (kilometer) afstand enkele reis wordt gemeten vanaf het woonadres tot en met het adres van de bedrijfslocatie. De minimum-vergoeding blijft (bruto) € 35,00 en maximaal € 140,00, met ingang van 1 januari 2025 €169,40 per maand.

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

$$\frac{222 \times € 0,19, \text{ met ingang van 1 januari 2025 } € 0,23 \times \text{dagkilometers}}{12}$$

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,- ; met ingang van 1 januari 2025 € 169,40 per maand te declareren, kunnen gebruik maken van fiscale verrekening via het brutoloon. Dit dient aangegeven te worden bij de HR-afdeling vóór 1 oktober van enig jaar.

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

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

**15.3 KILOMETERVERGOEDING VOOR ZAKELIJK GEREDEN KILOMETERS MET DE EIGEN AUTO.**

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

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

#### **ARTIKEL 16 INTERNET GEDRAGSCODE**

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

**ARTIKEL 17 FONDS SCHOLING VORMING EN TRAINING, VAKBONDWERK**

**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 2024-2026.

**17.2 FACILITEITEN VOOR VAKBONDWERK**

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 2024 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's hierbij uitdrukkelijk wordt uitgesloten.

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

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

### **18.3 FUSIECODE / WERKGELEGENHEIDSGARANTIE**

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

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

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

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

**ARTIKEL 19 INLENEN VAN PERSONEEL**

**Certificering**

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

**Flexwet**

Voor werknemers die -voorafgaand aan een dienstverband met Cosco Shipping 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 Shipping vervolgens met die werknemer aangaat vormt -in het kader van de Wet werk en Zekerheid de *tweede* schakel.

**BIJLAGE I**

**Verwijzingen naar**

|            |                                                                                                                       |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artikel 9  | Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband: informatie via HR-afdeling of <a href="http://www.uwv.nl">www.uwv.nl</a> |
| Artikel 10 | Verzuimreglement is uitgedeeld, ook verkrijgbaar via HR-afdeling en via Intranet                                      |
| Artikel 12 | Gelijke Behandeling, Ongewenst gedrag : omschreven in Code of Conduct en informatie via HR-afdeling.                  |
| Artikel 13 | Ongevallenverzekering: nadere informatie en formulier Ongevalmelding bij HR-afdeling.                                 |
| Artikel 14 | Bedrijfswagen(lease)regeling: -voor belanghebbenden- info via HR-afdeling of Finance.                                 |

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

andere REGELINGEN: Mobiele telefoon reglement/overeenkomst : belanghebbenden

|                     |                                                                                                                                        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Beleid via Intranet | Code of Conduct<br>Verzuimreglement<br>Ontruimingsplan<br>Intentieverklaring Directie (Arbo wetgeving)<br>BHV/EHBO/preventiemedewerker |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

informatie via HR-afdeling:

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

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

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

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

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

**Functielijst Cosco Shipping**

| 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. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**BIJLAGE III                      Salarisschalen**

Salarisschaal januari 2025

| Jeugd | MBO        | HBO        |
|-------|------------|------------|
| 17,0  | € 1.172,57 | € 1.244,22 |
| 17,5  | € 1.235,10 | € 1.306,76 |
| 18,0  | € 1.297,64 | € 1.369,30 |
| 18,5  | € 1.366,69 | € 1.441,61 |
| 19,0  | € 1.435,74 | € 1.513,92 |
| 19,5  | € 1.533,46 | € 1.607,72 |
| 20,0  | € 1.631,17 | € 1.701,53 |
| 20,5  | € 1.698,27 | € 1.768,62 |
| 21,0  | € 1.765,37 | € 1.835,72 |
| 21,5  | € 1.865,69 | € 1.937,34 |
| 22,0  | € 1.966,00 | € 2.038,96 |

| Salarisschaal | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10         | 11         | 12         |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 300           | € 2.393,82 | € 2.436,49 | € 2.486,01 | € 2.554,80 | € 2.635,98 | € 2.763,92 | € 2.937,26 | € 3.161,52 | € 3.431,17 | € 3.783,39 | € 4.332,30 | € 5.146,75 |
| 310           | € 2.487,40 | € 2.531,42 | € 2.600,20 | € 2.664,88 | € 2.761,17 | € 2.904,26 | € 3.100,99 | € 3.288,10 | € 3.555,00 | € 3.953,97 | € 4.535,92 | € 5.397,14 |
| 320           | € 2.589,20 | € 2.640,10 | € 2.708,90 | € 2.788,69 | € 2.900,12 | € 3.039,07 | € 3.271,58 | € 3.418,78 | € 3.714,59 | € 4.124,56 | € 4.734,01 | € 5.631,03 |
| 330           | € 2.684,14 | € 2.741,91 | € 2.825,82 | € 2.916,64 | € 3.030,83 | € 3.198,68 | € 3.450,43 | € 3.555,00 | € 3.863,17 | € 4.295,15 | € 4.930,77 | € 5.875,92 |
| 340           | € 2.755,67 | € 2.832,73 | € 2.911,12 | € 3.004,69 | € 3.124,38 | € 3.314,25 | € 3.570,12 | € 3.689,80 | € 3.999,35 | € 4.474,01 | € 5.135,75 | € 6.096,04 |
| 350           | € 2.805,20 | € 2.905,64 | € 2.995,06 | € 3.099,62 | € 3.233,07 | € 3.414,65 | € 3.689,80 | € 3.816,39 | € 4.147,95 | € 4.632,21 | € 5.324,23 | € 6.338,19 |
| 360           | € 2.864,36 | € 2.970,30 | € 3.069,34 | € 3.178,03 | € 3.314,25 | € 3.502,72 | € 3.786,10 | € 3.953,97 | € 4.302,04 | € 4.793,19 | € 5.525,10 | € 6.581,71 |
| 370           | € 2.941,39 | € 3.034,95 | € 3.134,00 | € 3.248,20 | € 3.388,51 | € 3.581,15 | € 3.960,84 | € 4.094,29 | € 4.457,50 | € 4.985,79 | € 5.721,84 | € 6.808,70 |
| 380           | € 3.025,33 | € 3.110,61 | € 3.197,30 | € 3.318,37 | € 3.465,58 | € 3.663,67 | € 4.029,61 | € 4.227,73 | € 4.606,08 | € 5.145,38 | € 5.918,56 | € 7.030,21 |
| 390           | € 3.127,13 | € 3.194,53 | € 3.312,84 | € 3.432,53 | € 3.577,00 | € 3.783,39 | € 4.101,16 | € 4.372,20 | € 4.764,29 | € 5.326,99 | € 6.120,81 | € 7.264,10 |
| 400           | € 3.233,07 | € 3.308,71 | € 3.414,65 | € 3.548,09 | € 3.702,19 | € 3.912,69 | € 4.231,87 | € 4.526,28 | € 4.932,12 | € 5.507,22 | € 6.329,93 | € 7.493,82 |
| 410           | € 3.337,62 | € 3.410,53 | € 3.520,59 | € 3.655,42 | € 3.812,25 | € 4.037,88 | € 4.368,08 | € 4.669,36 | € 5.083,47 | € 5.692,94 | € 6.530,78 | € 7.724,96 |
| 420           | € 3.435,29 | € 3.510,96 | € 3.632,03 | € 3.769,61 | € 3.931,95 | € 4.163,08 | € 4.501,53 | € 4.820,72 | € 5.247,19 | € 5.867,67 | € 6.731,65 | € 7.960,23 |

**Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**  
**COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en CROSS-OCEAN B.V.**

**Bijlage IV: Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging van de cao COSCO SHIPPING**

Tussen de ondergetekenden:

- a. *COSCO SHIPPING Lines (Netherlands) B.V. en Cross-Ocean B.V.* hierna te noemen: COSCO SHIPPING, gevestigd te Rotterdam als partij ter enerzijde, en de Vakorganisaties
  - b. *CNV*, gevestigd te Utrecht, en
  - c. *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV Havens elk als partij ter andere zijde,
- met de onder a., b. en c. genoemden tezamen, zijnde “partijen”,

zijn na uitvoerige overleggen dit onderhandelingsresultaat overeengekomen. De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat voorleggen aan hun leden.

**Algemene voorwaarde:**

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

**Overeengekomen wijzigingen:**

**1. Looptijd:**

De cao wordt verlengd met een looptijd van 36 maanden, daarom ingaande op 1 januari 2024 en expirerende op 31 december 2026.

**2. Loonsverhogingen & Winstgerelateerde uitkering (bonus) :**

a. Automatische prijscompensatie per 1 januari 2024:

Op grond van de indexeringsclausule in artikel 4.5 Cao 2021 tot en met 2023 geldt een negatieve correctie van de salarissen en schaalsalarissen met ingang van 1 januari 2024 ter grootte van structureel -/- 1,985%. Overeengekomen is dat de feitelijke salarissen niet worden verlaagd. Daardoor ontstaat een structurele onverschuldigde betaling ter grootte van -/- 1,985% die als volgt wordt verrekend:

a. Kalenderjaar 2024:

Over het kalenderjaar 2024 wordt de hierboven bedoelde onverschuldigde betaling verrekend met de anders in 2024 uitgekeerde winstgerelateerde uitkering, die is vastgesteld op 3%. Het verschil van 1% zal als (eenmalige) uitkering door COSCO SHIPPING betaalbaar worden gesteld. b. Kalenderjaren 2025 en 2026: Over de kalenderjaren 2025 en 2026 zullen de feitelijke salarissen eveneens niet worden verlaagd, en vindt ook verder geen verrekening plaats met de (gewijzigde) toekomstige uitkomsten van de indexeringsclausule. Hierdoor ontstaat, indirect een loonsverhoging ter grootte van 2%. (Anders zouden de salarissen en schalen met 2% zijn verlaagd).

c. (aanvullende) initieel salarisschaalverhoging:

In aanvulling op het hierboven onder b) bepaalde, zal met ingang van 1 april 2026 een initiële salarisschaalverhoging worden toegepast ter grootte van 1 %.

d) Winstgerelateerde uitkering (bonus):

In 2024 wordt de winstgerelateerde uitkering (bonus) conform het bepaalde onder a) gebruikt voor de daar bepaalde verrekening. Over de kalenderjaren 2025 en 2026 zal de uitkomst van deze regeling onverminderd worden uitgekeerd.

Voorts is overeengekomen, als mocht blijken dat binnen COSCO SHIPPING de winstuitkering (bonus) als concernbeleid wordt gewijzigd, COSCO SHIPPING met vakbonden zal overleggen wat dit kan betekenen voor hetgeen nu in de cao is bepaald.

**3. Wijziging indexeringsclausule in artikel 4.5**

De indexeringsclausule als bedoeld artikel 4.5 vervalt met ingang van de cao en wordt als volgt gewijzigd (effect in kalenderjaar 2025):

“De salarissen worden jaarlijks op 1 april aangepast met de inflatiecorrectie gebaseerd op de prijscompensatie op basis van het CBS-cijfer voor de reeks alle huishoudens afgeleid over het voorgaande kalenderjaar (dat wil zeggen gepubliceerd CBS jaarcijfer reeks alle huishoudens afgeleid.) Partijen hebben afgesproken dat als op enig moment het bereikte resultaat van COSCO SHIPPING /Cross-Ocean onder de 50% van het budget daalt, de toepassing van de automatische prijscompensatie voor cao partijen bespreekbaar wordt”.

**4. Tegemoetkoming in reiskosten woon-werk in artikel 15.3**

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de in artikel 15.3 bedoelde tegemoetkoming in reiskosten woon-werk verhoogd naar € 0,23. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

## **Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**

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

#### **5. Werkzekerheidsgarantie in bijlage 4.5**

De in artikel 18.3.1 bepaalde werkzekerheidsgarantie wordt verlengd gedurende de looptijd van deze cao.

#### **6. Werktijden**

COSCO SHIPPING zal gedurende 12 maanden een pilot organiseren om te onderzoeken of binnen het veiligheidsbeleid het mogelijk is dat met een minimale bezetting per afdeling werknemers vanaf 07:30 uur kunnen beginnen met werken. Onder minimumbezetting wordt verstaan dat minimaal twee personen per ruimte aanwezig zijn om bij calamiteiten hulp te kunnen bieden. De uitvoering en randvoorwaarden van deze pilot wordt nader besproken met de ondernemingsraad.

In het laatste kwartaal van 2026 zullen de bevindingen van deze pilot tussen partijen worden besproken.

#### **7. Generatiepact**

Het inmiddels vastgestelde generatiepact zal als artikel in de cao worden opgenomen, te weten:

##### **“Generatiepactregeling**

*De werknemers van Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean kunnen, op basis van vrijwilligheid, gebruik maken van de Generatiepactregeling. De regeling stelt de werknemers in de gelegenheid om 2 jaar voor de AOW-leeftijd 80% te werken, met behoud van 90% van het voltijdssalaris en 100% pensioenopbouw.*

*Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dienen de werknemers aan de volgende voorwaarden te voldoen:*

- *minimaal 10 jaar in dienst te zijn bij het bedrijf;*
- *boven de 50% van de geldende arbeidsduur te werken;*
- *de aanvraag voor de regeling dient minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum bij HR ingediend te worden.*

*De werknemers die gebruik maken van deze regeling kunnen geen extra vakantiedagen kopen of verkopen conform artikel 7.1 van de cao. De werknemers behouden conform de cao, artikel 7.3, wel de 6 leeftijdsdagen die zij vanaf de 60-jarige leeftijd stapsgewijs toegekend krijgen.”*

Voorts zal COSCO SHIPPING onder de werknemers die van deze regeling gebruik zouden kunnen maken onderzoeken waarom zij tot nu toe geen belangstelling hebben getoond.

#### **8. Rookbeleid als bedoeld in artikel 10.4**

COSCO SHIPPING zal de rokers in beeld brengen, hen aanmoedigen om te stoppen met roken en als zij daar behoefte aan hebben, begeleiding aanbieden.

Met ingang van 1 januari 2026 wijzigt artikel 10.4 met de strekking dat rookpauzes onbetaald zijn.

Werknemers die willen roken zullen zich dan in- en uit moeten checken. De uitvoering zal worden besproken met de VGWM-commissie van de Ondernemingsraad.

#### **9. Bijzonder verlof artikel 7.4**

In artikel 7.4 wordt vastgesteld dat bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend inwonend/uitwonend (pleeg)kind van de werknemer dan vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart verlof met behoud van salaris wordt verleend.

Tekstueel wordt dit in artikel 7.4 aangepast. Daarbij zal de cao-tekst tevens worden gecontroleerd of hieraan gerelateerde bepalingen aangepast moeten worden (o.m. erkenning van geregistreerd partnerschap).

#### **10. Verval vakantiedagen in artikel 7.1.**

In artikel 7.1 wordt een wijziging doorgevoerd met de volgende strekking: *“Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar.”* De overige bepalingen blijven ongewijzigd.

#### **11. Functiewaardering**

COSCO SHIPPING is gestart met het implementeren van IFA system. COSCO SHIPPING zal de Ondernemingsraad informeren over het functiewaarderingsproject en de daarbij behorende fases. Als functiebeschrijvingen worden opgesteld dan zullen de betreffende functiehouders betrokken worden. Ook zullen zij over de opgestelde functiebeschrijvingen worden geïnformeerd waarbij zij tegen de inhoud bezwaar kunnen maken. Na waardering worden de vakbonden geïnformeerd. Eventuele wijzigingen in de functielijst als bedoeld in bijlage II worden gezamenlijk door partijen vastgesteld.

#### **12. Pensioen**

Het pensioencontract met Centraal Beheer is verlengd met 4 jaren tot eind 2026. Als bij de expiratie van dit contract wijzigingen in de pensioenregeling moeten worden aangebracht die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, dan zal COSCO SHIPPING daarover

## **Bedrijfs-C.A.O. 1.1.2024 – 31-12-2026**

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

overleggen met de vakbonden. In eerste kwartaal van 2026 zullen partijen met elkaar de pensioenregeling bespreken in het licht van eventuele wijzigingen in relatie tot o.m. de nieuwe pensioenwet.

#### **13. Diversen:**

##### a. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrage aan vakbonden als bedoeld in artikel 17.1 wordt voor de looptijd van de cao verlengd.

##### b. Cao-tekst

Bij verwerken van de cao-tekst zal de tekst tevens gecheckt worden op grond van wetswijzigingen en gezorgd worden dat deze tekst niet strijdig wordt met de wet. De uiteindelijke cao-tekst wordt vastgesteld door partijen.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld te Rotterdam, dd. 27 september 2024, namens

COSCO SHIPPING

FNV Havens

CNV