



2016-2017

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

HFP OFFSHORE CAO

Opgemaakt: 20 juni 2017

EV



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen	5
Hoofdstuk 2: Definities en algemene afspraken	6
Artikel 1 Definities	6
Artikel 2 Werkings sfeer.....	6
Artikel 3 Duur van de overeenkomst.....	7
Artikel 4 Opzegging van de overeenkomst.....	7
Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden.....	7
Hoofdstuk 3: Lonen en overige financiële afspraken	8
Artikel 6 Salarisschalen en salarisverhoging	8
Artikel 7 Offshore toeslag	8
Artikel 8 Toeslag “dienstdoend werken”	8
Artikel 9 Functie-uitwisseling	8
Artikel 10 Onkostenvergoedingen	9
Artikel 11 De EVA berekening en investeringen	9
Artikel 12 Collectieve Ziektekostenverzekering	9
Artikel 13 Salaris bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 14 Grondslagen pensioenen en EVA-bonus	10
Artikel 15 Salarisstrook.....	10
Hoofdstuk 4: Afspraken betreffende belastingzaken.....	11
Artikel 16 Uitgangspunten voor Nederlandse Nettoloonsysteem.....	11
Artikel 17 Nederlandse Nettoloonsysteem & fiscale aftrekposten.....	11
Artikel 18 Nederlandse Nettoloonsysteem& de Nettoloonschijven	11
Artikel 19 Spaanse Nettoloonsysteem	12
Artikel 20 Nettoloonsysteem; overige afspraken	13
Artikel 21 De 30% belastingregeling	13
Hoofdstuk 5: Pensioenen, verzekeringen en ouderenbeleid.....	14
Artikel 22 Pensioenregeling	14
Artikel 23 WIA-excedentverzekering	14
Artikel 24 WIA-hiaatverzekering	14
Artikel 25 Levensfasebewust Personeelsbeleid.....	14
Hoofdstuk 6: Roosters en Reizen.....	15
Artikel 26 5/5 systeem	15
Artikel 27 Reisdagen	15
Artikel 28 Kantoorbezoek	15
Artikel 29 Lange Vluchten.....	16
Artikel 30 Reiskosten medewerkers woonachtig in het buitenland.....	16
Artikel 31 Plus- / mindagen berekenen.....	16
Hoofdstuk 7: Overige bepalingen.....	17
Artikel 32 Communicatie vanaf de schepen	17
Artikel 33 Reorganisatieoverleg	17
Hoofdstuk 8: Slotbepalingen	18
Artikel 34 Verplichtingen van de werkgever.....	18
Artikel 35 Verplichtingen van de bonden.....	18
Artikel 36 Verplichtingen van partijen.....	18
Artikel 37 Arbeidsrustbepaling.....	18
Artikel 38 Geschillenregeling	18
Artikel 39 Bijlagen	19



Verenigd
Offshore
Collectief



Bijlage 1: Functie- & salaristabellen 2016 & 2017.	20
Bijlage 2: Statement of parties on why performance management is of utmost importance to Heerema and its employees.	22
Bijlage 3: Periodieke salarisverhoging.	23
Bijlage 4: Overgangsmatregelen inzake de introductie van het sinds 1-1-2003 geldende salarissysteem.	24
Bijlage 5: Afspraken betreffende de HFP Pensioenregeling.	25
Bijlage 6: Arreglo en Repair Pension.	29
Bijlage 7: Nederlandse Nettoloonschijven.	29
Bijlage 8: Spaanse Nettoloonschijven.	31
Bijlage 9: Reistijdvergoeding kantoorbezoek.	32
Bijlage 10: Intentieverklaringen van Heerema Marine Contractors B.V.	34
Bijlage 11: Verklaring verwachting ten aanzien van de ontwikkeling van de werkgelegenheid.	35



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST HFP Offshore CAO 2016-2017

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Heerema Fleet Personnel B.V., gevestigd te Leiden, ter ener zijde, hierna te noemen: **“HFP”**

en

Verenigd Offshore Collectief, gevestigd en kantoor houdend te Amsterdam hierna te noemen: **“VOC”**,

&

Nautilus International, gevestigd en kantoor houdend te Rotterdam, hierna te noemen: **“Nautilus”**;
ter andere zijde,

Gezamenlijk te noemen: **“bonden”**.



Hoofdstuk 1: Algemeen

1. In de Nederlandse arbeidsverhoudingen is het gebruikelijk dat de collectieve arbeidsvoorwaarden worden afgesproken tussen vakbonden en werkgever(s) en vastgelegd in een CAO. Partijen hebben er daarom voor gekozen om de gemaakte afspraken vast te leggen in deze CAO.
2. Partijen zijn het er over eens dat de Personeelsgids Vloot NL en de CAO elkaar niet moeten overlappen, waardoor bevoegdheidsproblemen tussen vakbonden en OR worden voorkomen.
3. De regelingen opgenomen in de Personeelsgids Vloot NL kunnen een nadere uitwerking bevatten van wat in deze CAO is bepaald, maar kunnen daar geen inbreuk op maken. Ingeval van tegenstrijdigheden prevaleert het bepaalde in de CAO.



Hoofdstuk 2: Definities en algemene afspraken

Artikel 1 Definities

- a. **Werkgever:**
HFP, of de rechtspersoon die door HFP met goedkeuring van de bonden is aangewezen.
- b. **Medewerker:**
Een ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is in één van de functies zoals vastgelegd in de functie- & salaristabel, die is opgenomen in bijlage 1, op schepen die door de werkgever worden bemand.
- c. **Salaris**
Het salaris is het overeengekomen bruto loon exclusief toeslagen (basisgage), zoals vermeld is in de arbeidsovereenkomst of zoals vermeld is in meest recent ontvangen salarisbrief.
- d. **Netto salaris**
Het salaris vermindert met de van toepassing zijnde nettoloonschijven.
- e. **Normsalaris**
Het normsalaris is het maximum salaris dat is vastgesteld voor een bepaalde salarisgroep.
- f. **Uitloop**
De uitloop is het hogere salaris dat voor een limitatief aantal functies is vastgesteld.
- g. **Relatieve Salarispositie ("RSP")**
De RSP is het salaris uitgedrukt als percentage van het normsalaris ($\text{Salaris/normsalaris} * 100\%$).
- h. **Werkdag**
Een werkdag is een dag waarop offshore of onshore gewerkt is ongeacht het aantal werkuren op die dag.
- i. **Reisdag**
Een reisdag is een dag waarop gereisd is ongeacht het aantal reisen op die dag.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op alle medewerkers, tenzij met instemming van partijen bij deze CAO voor bepaalde medewerkers een andere collectieve arbeidsovereenkomst geldt, die is afgesloten met een erkende vakorganisatie, die is gevestigd in het land waar deze medewerkers wonen.
2. Voor de medewerkers, die conform artikel 2 zijn uitgezonderd van de toepassing van deze CAO, garandeert de werkgever de volledige en juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden, zoals die zijn geregeld in de voor hen geldende (collectieve) arbeidsovereenkomst.
3. Voor de leden van de VMT's SSCV gelden er met instemming van partijen, op onderdelen afwijkende afspraken. Deze worden in een aparte aanvullende collectieve overeenkomst vastgelegd, die een addendum vormt op de individuele arbeidsovereenkomst.



Artikel 3 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is ingaande 1 januari 2016 aangegaan voor de duur van 2 jaar en eindigt op 31 december 2017.

Artikel 4 Opzegging van de overeenkomst

1. Opzegging van deze overeenkomst dient schriftelijk plaats te vinden 1 maand voor de in artikel 3 genoemde einddatum van deze CAO, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor (telkens) één jaar te zijn verlengd.
2. In geval van automatische verlenging dient opzegging 1 maand voor ommekomst van de verlenging met 1 jaar plaats te vinden.

Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden

1. Voor de medewerkers op wie deze CAO conform het bepaalde in artikel 2 bepaalde deze CAO van toepassing is, gelden de arbeidsvoorwaardelijke afspraken, zoals vastgelegd in deze CAO, de Personeelsgids Vloot NL en de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De volgende hoofdstukken opgenomen in de Personeelsgids Vloot NL maken integraal en onlosmakelijk deel uit van deze CAO:
 - a. Arbeidsovereenkomst (Hoofdstuk 2)
 - b. Salarisbeleid (Hoofdstuk 3)
 - c. Nettoloonstelsel (Hoofdstuk 4 & 9)
 - d. Werktijden (Hoofdstuk 5)
 - e. Vergoedingen & Voorzieningen (Hoofdstuk 6)
 - f. Collectieve regelingen & verzekeringen (Hoofdstuk 7)
 - g. Ziekteverzuimbeleid (Hoofdstuk 10)
 - h. Data (Hoofdstuk 12)
3. Wijziging van deze regelingen is slechts mogelijk, nadat hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.



Verenigd
Offshore
Collectief



Hoofdstuk 3: Lonen en overige financiële afspraken

Artikel 6 Salarisschalen en salarisverhoging

1. Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 worden de normsalarissen verhoogd met 1 %.
2. De verhoging, zoals genoemd in lid 1 zal voor alle medewerkers gelden, ongeacht of zij zijn ingedeeld in het huidige salarissysteem dan wel in het oude, in 2005 vervangen, salarissysteem. De eventueel van toepassing zijnde oude perspectieven worden niet geïndexeerd. In voorkomende gevallen kan de toepassing van de indexering(en) wel leiden tot een salaris hoger dan het voor de betreffende medewerker geldende, bevroren perspectief. Voor de looptijd van deze CAO wordt dus in positieve zin afgeweken van het bepaalde in bijlage 4 sub 6.
3. Aan alle medewerkers zal, op 1-1-2017, afhankelijk van de beoordeling en ruimte in de schaal, een periodieke verhoging worden toegekend.
 - a. Bij de vaststelling van de periodieke verhoging zal het sinds 1-1-2003 geldende salarisschalensysteem (bijlage 1, respectievelijk 3) worden gebruikt, behoudens in de gevallen waarin de overgangsregeling van toepassing is. (bijlage 4)
 - b. Voor die medewerkers die aanspraak maken op de overgangsmaatregelen (bijlage 4) geldt het voor 2004 geldend systeem op basis van anciënniteit. De periodieke verhoging bedraagt dan 2,5%.
4. Met ingang van 1-1-2017 geldt een nieuw performance management systeem. Dat systeem is ook gekoppeld aan een nieuwe individuele salaris verhogingssysteem. In bijlage 2 zijn de kernafspraken uit de beide systemen opgenomen.

Artikel 7 Offshore toeslag

1. De offshore toeslag is de toeslag voor elke gewerkte dag aan boord, zowel buiten als binnengaats. De toeslag bedraagt 25% van het salaris.
2. De offshore toeslag geldt niet voor de medewerkers van het VMT TUG.

Artikel 8 Toeslag “dienstdoend werken”

1. Aan de medewerker die dienst doet in een hogere rang zal voor de betreffende periode, inclusief het bijbehorende verlofdeel, een toeslag worden betaald die niet tot het salaris wordt gerekend.
2. Van “dienstdoend werken” in een hogere rang is in ieder geval sprake als dit (vooraf) schriftelijk is bevestigd door de kapitein en de assetmanager.
3. De “toeslag hogere rang” bestaat uit de volgende componenten
 - a. een toeslag van 7% van het salaris van de medewerker over de zeedagen voor de periode dat dienst wordt gedaan in hogere rang.
 - b. een toeslag van 7% van het salaris van de medewerker over de verlofdagen dat gerelateerd is aan de dagen waarop feitelijk dienst wordt gedaan in de hogere rang.
 - c. Over de sub a bedoelde toeslag is tevens de offshore toeslag, zoals vermeld in artikel 7 verschuldigd.
 - d. Om administratieve redenen wordt de toeslag herrekend naar één toeslag die gekoppeld is aan de periode en de dagen waarop *feitelijk* dienstdoend wordt gewerkt. De hoogte van de toeslag is 15,75% (7% + (25% * 7%) + 7%).

Artikel 9 Functie-uitwisseling

1. Ingeval van - geplande - functie uitwisseling door Mates of Engineers tussen sleepboten en kraanschepen (vice versa), waarbij voor de in dat kader te vervullen functie een andere



loongroep geldt, zal het hoogste salaris worden (door)betaald gedurende de betreffende periode, inclusief het bijbehorende verlofdeel

2. De betaling van het verschil geschiedt in de vorm van een functietoeslag.
3. De uitwisseling heeft doorgaans een positief effect vanwege de ervaringsuitwisseling die er uit voortvloeit.
4. Niemand kan gedwongen worden om een andere functie te gaan vervullen dan die waarin hij werkzaam is.
5. Met medewerkers werkzaam in een eindfunctie, die carrièreperspectief zien door een functiewisseling, zal in overleg met hun leidinggevende, gesproken worden over de mogelijkheden om door te groeien in andere functies

Artikel 10 Onkostenvergoedingen

1. De onkostenvergoeding is bestemd voor de dekking van de bijkomende kosten van reizen en wordt, voor zoveel nodig, gebruteerd.
2. De onkostenvergoeding wordt niet uitbetaald indien de medewerker langer dan een volledige kalendermaand geen werkzaamheden verricht wegens arbeidsongeschiktheid of op non actief is gesteld.
3. Een medewerker ontvangt, tegen overlegging van de factuur, een 50% netto vergoeding van de kosten van een eerste zakenpaspoort (64 pagina's). Indien het zakenpaspoort voor de vervaldatum van het eerst afgegeven paspoort moet worden vervangen, ontvangt de medewerker, tegen overlegging van de factuur, een 100% netto vergoeding van de kosten van het vervangende zakenpaspoort.
De extra kosten voor een spoedpaspoort worden niet vergoed, tenzij dit om zakelijke reden noodzakelijk is geworden.
4. De werkgever zal verblijfskosten (overnachting + diner) vergoeden van medewerkers - die in het buitenland wonen, wanneer medewerkers op verzoek van de werkgever extra worden ingezet aan wal. Deze bepaling geldt niet voor medewerkers die behoren tot het VMT SSCV. Deze bepaling is niet van toepassing, indien de inzet aan de wal plaatsvindt bij wijze van detachering.

Artikel 11 De EVA berekening en investeringen

1. Partijen zijn van mening dat kosten en baten "afschrijvingen en inkomsten" zoveel mogelijk gematcht dienen te worden.
2. De capital charge¹ zal berekend worden over een langere periode (drie jaar) op basis van een driepunts gemiddelde. Praktisch gezien wordt het effect van de afschrijvingen vertraagd naar de periode waarin de investering(en) naar verwachting zullen gaan renderen.
3. De werkgever zal de bonden jaarlijks informeren over uitkomst en werking van het EVA systeem.

Artikel 12 Collectieve Ziektekostenverzekering

1. Voor de Nederlandse medewerkers zal het collectieve contract met ONVZ worden voortgezet.
2. Voor de Spaanse medewerkers zal het collectieve contract met Sanitas voortzetten, om daarmee versnelde toegang tot medische zorg mogelijk te maken.
3. De werkgever zal zich blijven inzetten om de voorwaarden van deze beide contracten zo gunstig mogelijk te houden.

¹ Voor de betekenis van dit begrip zie het EVA reglement.



Artikel 13 Salaris bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever betaalt gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid 100% van het laatstverdiende salaris en gedurende het tweede jaar tenminste 70% daarvan door.
2. Indien de medewerker zich houdt aan de gemaakte afspraken betreffende zijn herstel, waaronder expliciet begrepen re-integratie afspraken, wordt in het tweede jaar de uitkering aangevuld tot 80%.
3. Bij re-integratie bij een andere werkgever zal het inkomen bij de andere werkgever in het tweede ziektejaar door de werkgever aangevuld worden tot 90% van het salaris, mits de medewerker meewerkt aan deze externe re-integratie.
4. De werkgever heeft het ziekteverzuimbeleid uitgewerkt in de Personeelsgids Vloot NL.

Artikel 14 Grondslagen pensioenen en EVA-bonus

1. De salarisaanpassing zoals opgenomen in artikel 6 werkt volledig door in de pensioen-grondslag die geldt voor 2016 respectievelijk 2017.
2. Op overeenkomstige wijze geldt dit voor de grondslagen voor de berekening van de EVA bonus.

Artikel 15 Salarisstroom

1. Naar medewerkers zal schriftelijk terug worden gekoppeld, wanneer er fouten zijn gemaakt door de medewerker en/of de manager bij de indiening en/of toekenning van onkostendeclaraties.
2. De onkostenvergoedingen zal op termijn, op basis van "best efforts", niet meer samen met de maandelijkse salarisbetaling uitgekeerd worden. Deze wordt apart verwerkt en apart schriftelijk gespecificeerd.
3. Eenmaal per jaar zal er aan medewerkers die dat wensen (collectief) uitleg worden gegeven over de loonstroom.



Verenigd
Offshore
Collectief



MARINE
CONTRACTORS



Hoofdstuk 4: Afspraken betreffende belastingzaken

Artikel 16 Uitgangspunten voor Nederlandse Nettoloonsysteem

1. Er zijn uitgangspunten afgesproken met als doel om de hoogte van het maandelijks uit te betalen nettoloon en de voordeeldagenregeling te optimaliseren.
2. De drie uitgangspunten, die naast algemene wettelijke uitgangspunten bij de berekening en toetsing van de Heerema schijven gelden, zijn de volgende.
 - a Het is de wens van de werkgever om de schijven zodanig vast te stellen, opdat de nettolonen zo hoog mogelijk zijn en de voordeeldagenpot een buffer vormt, waarbij CAO-partijen een gevoel van "comfort" hebben.
 - b Voorkomen moet worden dat in enig jaar een negatieve voordeeldagenpot ontstaat.
 - c In overleg tussen partijen is vastgesteld dat een grootte van de voordeeldagenpot van 5% van de loonsom voor Nederland optimaal is. Eventuele overschotten boven de 5% zullen plaats vinden op basis van de bij de medewerkers ingehouden bedragen.
3. Op basis van de uitgangspunten, zoals benoemd in het vorige lid, zullen de nettoloonschijven, voor het komende jaar, door de werkgever, in overleg met de bonden worden vastgesteld.
4. Indien de feitelijke situatie met betrekking tot de ligging van de schepen, in relatie tot de toepasselijke fiscale wet en regelgeving daartoe, in het lopende jaar, aanleiding geeft zullen de nettoloonschijven worden herberekend en in overleg met de bonden worden vastgesteld.

Artikel 17 Nederlandse Nettoloonsysteem & fiscale aftrekposten

1. Medewerkers waarvoor geldt dat de in Nederland door de werkgever voor hen afgedragen belasting minder bedraagt dan de maximale belastingteruggave waarop men aanspraak maakt, zullen desgewenst door de werkgever schriftelijk worden geïnformeerd over de wijze waarop onbenutte fiscale aftrekposten, conform de geldende belastingbepalingen, naar latere jaren doorgeschoven kunnen worden.
2. De werkgever zal zich in bijzondere, incidentele gevallen inspannen om de inzet van een medewerker zodanig te veranderen dat het eventueel nadelige effect op het fiscale rendement van de persoonlijke aftrekposten voor de medewerker wordt verminderd, of zelfs geheel wordt teniet gedaan.
3. Medewerkers zullen ter zake de terugvordering van afgedragen belastingen in het buitenland zorgvuldig handelen, dat wil zeggen in overeenstemming met de gemaakte afspraken. Dat betekent ook dat (zo nodig) kwalitatief goed advies wordt ingewonnen bij ter zake deskundige fiscalisten en bij twijfel eerst contact wordt opgenomen met de werkgever.

Artikel 18 Nederlandse Nettoloonsysteem & de Nettoloonschijven

1. Hoofregel is dat op alle Nederlandse medewerkers, die woonachtig zijn in Nederland, het Nederlandse Nettoloonsysteem wordt toegepast.
2. De structuur van het nettoloonsysteem is zodanig gekozen dat er meer rekening wordt gehouden met onder andere de fiscale effecten van werkzaamheden die buiten de Nederlandse belastingsfeer worden verricht.
3. Op basis van de volgende uitgangspunten en verwachtingen is het geldende nettoloonsysteem ontwikkeld.
 - a Het niveau van de nettoloonschalen en percentages geeft met enige zekerheid voor elk jaar een overschot aan inhoudingen.
 - b Bij het berekenen welk bedrag aan de medewerker terugbetaald gaat worden, worden de volgende regels gebruikt.



- i. Het overschot of tekort wordt berekend door van de ingehouden bedragen de af te dragen belastingbedragen af te trekken.
 - ii. Bij de berekening wordt gerekend met het aantal dagen dat “voordelig” is voor het Nettoloonsysteem. Dat zijn de dagen die buiten Nederland fiscaal worden belast en de dagen die aangemerkt worden in de 30% regeling (voorheen Nedeco).
 - iii. Hoe meer “voordeeldagen” de medewerker in een jaar heeft, hoe groter zijn aandeel in de terugbetaling van het onder i bedoelde overschot is.
 - iv. Bij de berekening wordt de hoogte van het individuele salaris meegewogen.
 - v. Uitbetaling, onder inhouding van belasting volgens de geldende nettoloonschijven vindt op basis van voorlopige gegevens in principe in de maand mei plaats.
 - vi. Op basis van de definitieve cijfers wordt het werkelijke overschot bepaald. Dit kan, voor zoveel nodig, in de afrekening van het eerstvolgende jaar worden betrokken.
- c. Eventuele tekorten kunnen verhaald worden op de medewerkers. Afhankelijk van de hoogte zal dit ineens of gespreid plaatsvinden, waarbij gestreefd wordt naar verrekening binnen het kalenderjaar. Een en ander te bepalen in overleg met de bonden.
4. Alleen medewerkers die op 31 december van het jaar waarin het overschot is ontstaan in dienst zijn en de medewerkers die wegens pensionering in dat jaar de dienst hebben verlaten, hebben aanspraak op een aandeel in het (eventuele) overschot op de wijze zoals hiervoor bepaald. Voor gepensioneerden is dat naar rato van het dienstverband in het betreffende jaar.
 5. De Nederlandse nettoloonschijven die voor 2016 en 2017 gelden, zijn opgenomen in bijlage 8.
 6. Indien er voor 2013 een wijziging van de Nederlandse nettoloonschijven noodzakelijk is zal hierover vooraf overleg met de bonden plaatsvinden.

Artikel 19 Spaanse Nettoloonsysteem

1. Hoofregel is dat op alle medewerkers, die woonachtig zijn in Spanje, het Spaanse Nettoloonsysteem wordt toegepast. Enkele medewerkers vallen niet onder dit systeem, omdat hierover met hen individuele afspraken zijn gemaakt
2. Met ingang van 1-1-2017 wordt er een nieuwe set nettoloonschijven geïntroduceerd, deze is opgenomen in bijlage 9.
3. Bij het herontwerp van de nettoloonschijven is er goed gekeken naar de inrichting van het Spaanse belastingstelsel, vooral ook naar het voorheffingssysteem. Bij de vaststelling van de Spaanse Nettoloonschijven wordt onder andere rekening gehouden met de maximum vrijstelling die bij een ruime interpretatie van Artículo 7 P geldt voor de Spaanse belastingheffing en de structuur van het Spaanse belastingstelsel met de daarin verwerkte belastingpercentages en de progressie in de heffing. Artículo 7P is voor langdurig zieken echter slechts beperkt toepasbaar, de kostenconsequenties van de ongewijzigde volledige toepassing worden gedragen door de medewerkers zelf. Door het leggen van een koppeling tussen het voorheffingssysteem en de Netto Loonschijven worden regionale verschillen geneutraliseerd en kan er ook directer worden geanticipeerd op wijzigingen in de Spaanse belastingsschijven.
4. Indien er gedurende de looptijd van de CAO een wijziging van de Spaanse nettoloonschijven noodzakelijk is, zal hierover vooraf overleg met de bonden plaatsvinden.
5. De systematiek van terugbetalen van verrekenen van teveel of te weinig ingehouden bedragen zal plaats vinden op basis van de bij de medewerkers ingehouden bedragen.



Artikel 20 Nettoloonsysteem; overige afspraken

1. Door partijen kán besloten worden om een externe deskundige aan te wijzen die gevraagd zal worden om de berekeningen, betreffende de hoogte van de schijven en de terugbetalingen van teveel ingehouden bedragen, te controleren. De bevindingen zullen in dat geval rechtstreeks aan partijen worden gerapporteerd.
Deze afspraak geldt zowel voor het Nederlandse als het Spaanse nettoloonsysteem.
2. De werkgever zal een of meerdere brochures schrijven c.q. up to date houden, waarin de herkomst en werking van het huidige systeem wordt uitgelegd. Het compenserende effect voor gemiste aftrekposten zal expliciet aan de orde komen en worden uitgelegd. Deze afspraak geldt uitdrukkelijk niet alleen voor de Nederlandse situatie, maar ook voor de Spaanse.
3. Van medewerkers wordt verwacht dat zij een verklaring ondertekenen, waarin zij afzien van het terugvorderen van belasting in enig werkland, niet zijnde het woonland.
4. Medewerkers die om hen moverende redenen de in lid 4 bedoelde verklaring niet ondertekenen komen niet in aanmerking voor terugbetaling van de teveel ingehouden bedragen over enig jaar, zoals geregeld in de artikelen 18 en 19 van deze CAO.

Artikel 21 De 30% belastingregeling

1. De 30% regeling zal waar mogelijk door de werkgever gebruikt kunnen worden, mits medewerkers van de toepassing geen nadeel zullen ondervinden.
2. Een eventueel nadelig effect op een WAO en/of WIA-uitkering zal in voorkomende gevallen door de werkgever volledig worden gecompenseerd.



Hoofdstuk 5: Pensioenen, verzekeringen en ouderenbeleid

Artikel 22 Pensioenregeling

1. In bijlage 5 is de tekst van de CAO afspraak betreffende de introductie van een nieuwe pensioenregeling ingaande 1-1-2015 opgenomen.
2. Het Pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst, die op basis van de gemaakte afspraken zijn opgesteld zijn beschikbaar op de HR intranetsite. Hetzelfde geldt voor de documenten betreffende de pensioenregelingen die voor 1-1-2016 van kracht waren.
3. De premievrijstellinggrens bij arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 35%. Daarnaast zullen de klassen gevolgd worden, zoals die in de WIA worden gehanteerd, met overeenkomstige vrijstellingspercentages.
4. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd zal de pensioenopbouw onverminderd, dus onder dezelfde condities, worden voortgezet zolang het dienstverband met de werkgever zal voortduren.

Artikel 23 WIA-excedentverzekering

1. De werkgever heeft voor haar medewerkers een WIA excedent verzekeringen afgesloten.
2. De premie is voor rekening van de werkgever.

Artikel 24 WIA-hiaatverzekering

1. De werkgever heeft voor alle medewerkers een WIA/WGA hiaat verzekering afgesloten.
2. De premie is voor rekening van de werkgever.

Artikel 25 Levensfasebewust Personeelsbeleid

1. Al meerdere jaren is er geprobeerd om de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid uit de startblokken te krijgen. Hoewel er op deelgebieden wel beleid tot ontwikkeling is gekomen, is er nog geen sprake van een geïntegreerd en consistent beleid.
2. Door de bonden is er op aangedrongen om van langer doorwerken een realistische optie te maken, door daar gedurende de gehele loopbaan aandacht aan te besteden.
3. Het introduceren van parttime werken, bijvoorbeeld 1 of 2 keer per jaar aan boord gaan, zou daaraan kunnen bijdragen. Indien gewenst wordt parttime werken dan ook door HFP gefaciliteerd indien de omstandigheden dit toelaten. Door clusters van uitwisselbare, flexibele medewerkers met vergelijkbare arbeidsduurwensen te combineren kunnen roosterproblemen worden voorkomen c.q. opgelost. Eventueel zullen "oudere" medewerkers deeltijdwerken kunnen combineren met deelpensioen. Vooruitlopende op de ontwikkeling van het lid 5 bedoelde beleid zullen de mogelijkheden worden geïnventariseerd en besproken worden met de bonden.
4. Naar verwachting zal de Pensioenrichtleeftijd de komende jaren steeds verder omhoog gaan. Voor HFP betekent dit dat de inzet van oudere medewerkers op de vloot of elders een steeds lastig op te lossen probleem gaat vormen.
5. HFP streeft ernaar om gefaseerd een geïntegreerd levensfasebewust personeelsbeleid te gaan ontwikkelen. Bij de periodieke medische keuring voor alle medewerkers een work ability index te bepalen. In de daarop volgende jaren kan het te voeren beleid geleidelijk aan verder worden verbreed en verdiept, en zal het onderwerp van overleg zijn met de vakbonden.



Hoofdstuk 6: Roosters en Reizen

Artikel 26 5/5 systeem

1. In beginsel worden alle medewerkers aan het begin van elk kalenderjaar ingeroosterd op basis van het 5/5 systeem met een kritische performance indicator van 70%; om de voorspelbaarheid van de roostering zo groot mogelijk te maken.
2. Een 5/5 systeem is in de praktijk niet volledig te realiseren. Het verdelen van het werken op feestdagen, vakanties, individuele verzoeken en specifieke offshore factoren, zoals bijv. het vaarschema van de schepen, zijn de belangrijkste oorzaken daarvan.
3. De versturende invloed van individuele verzoeken van medewerkers op de 5/5 roostering is groot. Het honoreren van verzoeken behoeft daarom zorgvuldige afweging tegen het versturende effect op de roosters van andere medewerkers. Medewerkers zullen zich voor het indienen van een verzoek moeten afvragen of hun belang opweegt tegen de verstoring van het rooster van een of meer andere medewerkers.
4. Partijen geven er de voorkeur aan dat er flexibel wordt omgaan met het 5/5 systeem.
5. De realisatie van de 5/5 afspraak zal onderwerp van gesprek zijn tussen de directie en de OR. Dit onderwerp zal ook worden besproken in het periodieke overleg van de directie met het VMT.
6. Bij de crew samenstelling zal meer rekening worden gehouden met extra capaciteit m.b.t. sleutelfuncties om frictie-effecten (ziekte, ontslag en overige onvoorziene oorzaken) in de bezetting op te vangen.
7. Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever bijhouden hoe de verhouding verlof/werk zich ontwikkelt. Daarbij zal vooral gekeken worden naar de tijd waarop de werkgever in de verlofperiode beslag legt in de vorm van cursussen en kantoorbezoek, maar ook naar effecten van de lange reistijd van lange vluchten. De uitkomst zal besproken worden met de bonden bij het volgende CAO overleg.

Artikel 27 Reisdagen

1. De basis reisdagencompensatie voor het reizen van en naar het schip (SSCV/TUG) bedraagt 4 dagen per 10 weken, oftewel 13/4 dag per maand.
2. De dagen die de medewerker tijdens het reizen in de vorm van reisvertraging oploopt, veroorzaakt door externe factoren, worden aangemerkt als (extra) reisdag(en).
3. De definitie van de in lid 2 bedoelde reisvertraging is in de in de Personeelsgids Vloot NL nader uitgewerkt en eenduidig vastgelegd.
4. Tijd besteed aan reizen die in opdracht van de werkgever worden gemaakt buiten de reguliere reizen van en naar het schip TUG is extra tijd waarover loon wordt betaald. Deze reistijd wordt als kantoor tijd aangemerkt. De reis- en verblijfkosten verbonden aan deze reizen worden volledig vergoed.

Artikel 28 Kantoorbezoek

1. Bezoeken aan kantoor voor vergaderingen en/of bijeenkomsten, op verzoek van de werkgever, worden geregistreerd als werkdagen / -uren.
 - a. De gewerkte tijden op kantoor dienen geregistreerd te worden op een timesheet formulier. De gewerkte uren worden aan het eind van het jaar omgerekend naar werkdagen. De uren worden opgeteld en gedeeld door 8. Hieruit komt het aantal daadwerkelijk gewerkte kantoordagen. Afronding van het totaal aantal uren zal altijd in het voordeel van de medewerker geschieden.
 - b. Deze kantoordagen kunnen leiden tot zgn. plusdagen aan het eind van het jaar.



- c. Voor de conform lid 1 sub a berekende werkdagen geldt geen offshore toeslag, zoals bedoeld in artikel 7 van deze CAO.
2. De reistijd bij kantoorbezoek komt in aanmerking voor vergoeding. In bijlage 10 is de vergoedingsregeling opgenomen.

Artikel 29 Lange Vluchten

1. Er wordt door de werkgever actief gestreefd naar een zo optimaal mogelijk reisschema, op basis van boekingen tegen zeemanstarief. Goede kwaliteit van het reisschema gaat daarbij binnen redelijke grenzen voor het realiseren van een lage prijs.
2. Bij lange reizen (bijvoorbeeld naar Australië) wordt voor medewerkers een rustdag ingepland en een hotelovernachting geboekt. Deze rustdag zal worden aangemerkt als extra reisdag (dus derde dag).
3. De vergoeding van de derde reisdag wordt vastgesteld op 100% van het salaris (basisgage) per dag.

Artikel 30 Reiskosten medewerkers woonachtig in het buitenland

1. Indien de woonplaats van de medewerker gelegen is binnen een straal van 500 kilometer vanaf Schiphol worden de reiskosten vergoed op basis van 'Openbaar Vervoer' treintarieven.
2. Indien de woonplaats buiten de straal van 500 kilometer is gelegen, verstrekt de werkgever de vliegtickets die 'non-transferable', 'non-refundable' en 'non-endorsable' zullen zijn, tenzij met de medewerker anders is overeengekomen.
3. Voor alle medewerkers geldt in beginsel dat zij reizen van en naar Schiphol.
4. Indien de rechtstreekse vliegreis van en naar de bestemming een voor de medewerker gunstiger reisschema oplevert worden deze tickets door de werkgever verstrekt.

Artikel 31 Plus- / mindagen berekenen

1. De waarde van een dag wordt als volgt berekend. Het jaarsalaris (12 maal salaris) gedeeld door 188 (183 werkdagen plus 5 trainingdagen).

EV



Hoofdstuk 7: Overige bepalingen

Artikel 32 Communicatie vanaf de schepen

1. De ICT voorzieningen op de schepen zullen voor de medewerkers binnen redelijke, gelimiteerde grenzen kosteloos worden aangeboden. Voor zoveel nodig zullen hierover tussen partijen nadere afspraken worden gemaakt.
2. Voor telefonie wordt aan ieder medewerker per reis één telefoonkaart ter waarde van € 20,- verstrekt

Artikel 33 Reorganisatieoverleg

1. De werkgever verplicht zich om zo spoedig mogelijk nadat het voornemen bestaat om het bedrijf te reorganiseren, al dan niet in combinatie met een vermindering van de werkgelegenheid, met de bonden in overleg te treden over de achtergronden die aan dat voornemen ten grondslag liggen en de wijze waarop de uitvoering zal plaatsvinden.
2. De werkgever zal met de bonden overleggen over de opvang van de sociale consequenties die verbonden zijn aan de (uitvoering van de) reorganisatie. Partijen zullen het pakket sociale maatregelen vastleggen in een sociaal plan, alvorens overgegaan kan worden tot uitvoering van de reorganisatie.
3. Het in de voorgaande leden bepaalde geldt op overeenkomstige wijze bij aan- of verkoop van het bedrijf of één of meerdere onderdelen van het bedrijf.



Verenigd
Offshore
Collectief



MARINE
CONTRACTORS



Hoofdstuk 8: Slotbepalingen

Artikel 34 Verplichtingen van de werkgever

1. De Werkgever zal haar medewerkers uitsluitend tegen de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in deze CAO in dienst (doen) nemen en (doen) houden.
2. De cultuur op onze schepen wordt gedeeld en bepaald door alle medewerkers, en vooral de samenstelling uit verschillende nationaliteiten. Het behouden van de cultuur en de waarden zoals deze zich ontwikkeld hebben is en blijft een belangrijke, te beschermen kernwaarde in de organisatie op onze schepen.
3. Deze cultuur bepaalt in belangrijke mate de identiteit van de organisatie, medewerkers worden onder andere daardoor gemotiveerd om succesvolle activiteiten en projecten uitvoeren.
4. De werkgever zal een Nieuwsbrief arbeidsvoorwaarden 2016/2017 uitbrengen nadat alle afspraken door de betrokken partijen formeel zijn bekrachtigd en vastgelegd in een nieuwe CAO tekst. De inhoud van de Nieuwsbrief zal voor verspreiding afgestemd worden met de bonden.
5. De werkgever zal de Personeelsgids Vloot NL in overeenstemming brengen met het bepaalde in deze CAO. De personeelsgids moet voor alle medewerkers een praktisch naslagwerk zijn dat zonder uitleg in de dagelijkse praktijk gebruikt kan worden de nieuwe versie zal niet verspreid worden dan nadat alle betrokken partijen conform de geldende afspraken hebben ingestemd met de nieuwe tekst.

Artikel 35 Verplichtingen van de bonden

De bonden staan er tegenover de werkgever voor in dat haar leden geen van deze CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden zullen bedingen, behalve voor zover daar expliciet de ruimte voor is aangegeven in deze CAO.

Artikel 36 Verplichtingen van partijen

Partijen staan er tegenover elkaar voor in, dat de arbeidsovereenkomsten en de loon- en arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in deze CAO door hen op zorgvuldige wijze zullen worden nageleefd.

Artikel 37 Arbeidsrustbepaling

Partijen verbinden zich tegenover elkaar, zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst te zullen onthouden van het stellen van eisen, of van het voeren van enigerlei actie (bijv. staking of uitsluiting), waaruit storing in de bedrijfsvoering van de werkgever zou kunnen ontstaan, dan wel niet-nakoming van de in de artikelen 34, 35 en 36 genoemde verplichtingen zou kunnen voortvloeien.

Artikel 38 Geschillenregeling

1. Ingeval van een niet in onderling overleg tussen de werkgever en een medewerker op te lossen verschil van mening over de uitlegging van enige bepaling van deze overeenkomst en/of daaraan gehechte, of later met instemming van partijen aan te hechten, convenanten, reglementen en stukken, stellen op verzoek van de meest betrokkene, de werkgever en/of het VOC en/of Nautilus zich op zo kort mogelijke termijn met elkaar in verbinding, teneinde tot een oplossing te komen.
2. Nadat tussen de werkgever en het VOC en/of Nautilus overeenstemming is bereikt zijn de werkgever, het VOC en/of Nautilus gehouden deze overeenstemming schriftelijk aan elkaar



Verenigd
Offshore
Collectief



MARINE
CONTRACTORS



NAUTILUS
INTERNATIONAL

te bevestigen. Vanaf dat moment zijn betrokken partijen aan de gemaakte afspraken gebonden.

3. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt zullen de betrokken partijen dat schriftelijk aan elkaar bevestigen, waarna het geschil kan worden voorgelegd aan de bevoegde Nederlandse rechter.

Artikel 39 Bijlagen

De 10 bijlagen bij deze CAO maken integraal en onlosmakelijk onderdeel uit van deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen te Leiden, 17 november 2016,

HFP

HFP

VOC

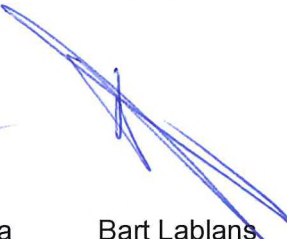
Nautilus International



Frans den Houter
C.F.O.



Saskia Rijtema
C.O.O.



Bart Lablans
Voorzitter



Charley Ramdas
Hoofdbestuurder





Bijlage 1: Functie- & salaristabellen 2016 & 2017.

Salarisschalen geldend vanaf 01-01-2016 (inclusief 1%, verhoging artikel 6)						
Salaris groep	Functie	Offshore toeslag	EVA groep	Minimum (70%)	Norm (100%)	Uitloop (110%)
120	SUPERINTENDENT	0%	2			
110 110	CAPTAIN SSCV CHIEF ENGINEER SSCV	0%	2			
100 100 100	CAPTAIN TUG CHIEF ENGINEER TUG TOW MASTER	0%	3	80% 7613	9516	115% 10944
90 90	ASSISTANT SUPERINTENDENT ELECTRICAL SUPERINTENDENT	25%	3	5958	8512	
80 80 80 80 80 80	ASSISTANT CHIEF ENGINEER CHIEF ENGINEER BARGE CHIEF MATE CHIEF ELECTRICIAN FACILITY MANAGER HSE OFFICER	25%	3	5283	7547	
70 70 70 70 70 70 70 70 70	MATE 1 SSCV MATE 1 TUG ENGINEER 1 SSCV ENGINEER 1 TUG CHIEF STOREKEEPER FIELD ENGINEER SHIFT FOREMAN WELDING COORDINATOR MARITIME AUTOMATION ENGINEER (MAE)	25% 25%	4 4	4604 4605	6578 6578	 7235
61	REGISTERED NURSE / MEDIC	25%	4	4118	5883	6472
60 60 60 60 60	MATE 2 SSCV ENGINEER 2 SSCV ELECTRICIAN 1 SHIFT WELDER FOREMAN PIPELINE WELDER FOREMAN	25%	4	4118	5883	
51	HEAVY LIFT CRANE OPERATOR	25%	4	3685	5264	5790

EW



Salaris groep	Functie	Offshore toeslag	EVA groep	Minimum (70%)	Norm (100%)	Uitloop (110%)
50 50 50 50 50 50 50 50	MATE 2 TUG ENGINEER 2 TUG ELECTRICIAN 2 CHIEF COOK TOWER SPACER SAFETY OFFICER RIGGER FOREMAN WELDER FOREMAN	25%	4	3685	5264	
40 40 40 40 40 40 40 40 40	ASSISTANT MATE SSCV ASSISTANT MATE TUG ASSISTANT ENGINEER SSCV ASSISTANT ENGINEER TUG STOREKEEPER MECHANIC 1 COOK TUG FLEET ASSET ADMINISTRATOR J-LAY CONTROL OPERATOR	25%	4	3397	4853	
30 30 30	CRAWLER / OVERHEAD / AUX / NUCKLE BOOM CRANE OPERATOR ASS. J-LAY CONTROL OPERATOR ASSISTANT ELECTRICIAN	25%	4	3133	4476	
20	BOSUN	25%	4	2886	4122	

Toelichting

1. Het maximum bruto basis maandsalaris dat bij normaal goed functioneren bereikbaar is heet norm salaris.
2. Het minimum salaris bedraagt 70 % van het normsalaris. Voor de functiecode 100 geldt een minimum van 80% en een uitloop naar 115%.
3. Voor medewerkers die een van de functies ingedeeld in groep 7 uitoefenen geldt dat zij bij het bereiken van het normsalaris in aanmerking kunnen komen voor indeling in EVA groep 3, (targetpercentage 30%). Voorwaarde is dat bij hun beoordeling is medegedeeld dat zij in principe voor benoeming in een functie op functieniveau 8 of 9 in aanmerking komen, maar dat er op dat moment geen functie vacant is. Voor vier functies geldt een extra uitloopmogelijkheid van 10% boven het norm salaris. Dit betreft de volgende functies:
 1. Medic
 2. Safety officer (in dienst voor 1-1-2006)
 3. Maritime Automation Engineer (MAE)
 4. Crane operator



Bijlage 2: Statement of parties on why performance management is of utmost importance to Heerema and its employees.

We are all dedicated to be the best offshore construction contractor in the world. We need to have the best employees in the industry, who commit themselves to our company and will share its ambitions. We want to employ people who are proud of the company and build and maintain its culture. Thus we create an environment where people can learn and develop their competencies are both challenged and supported.

'Growing Employees' is a key, recurring theme on the Management Agenda. Developing competencies and delivering performances are important themes in developing a sustainable competitive advantage through people. This is not just a once a year activity but must be embedded into daily practice.

Performance management is meant to support the development of people and to encourage an effective dialogue between assessor and employee. It helps provides alignment between company and personal objectives. It facilitates the effective integration of strategic and operational goals in daily practice. It is stimulating for employees because they will understand how their performance contributes to the performance of Heerema Marine Contractors.

The effectiveness of our performance management is determined by the employees and managers participating in the process using the tools that we provide. We sincerely hope that this new approach will lead to effective passionate dialogues between employees and management thus contributing to maintain and improve the high performance standards of the company.

EV



Bijlage 3: Periodieke salarisverhoging.

Periodiek verhogingssysteem tot en met 1-1-2017

1. Gemiddelde periodieke verhoging is 3% van het normsalaris bij normaal/goed functioneren.
2. De functies met een uitloop van 10% boven het normsalaris groeien boven 100% RSP (Relatieve Salaris Positie) door met 2,5% van het normsalaris tot maximaal 110% daarvan, bij tenminste normaal/goed functioneren.
3. De periodieke verhoging is afhankelijk van de door de directie vastgestelde, eventueel gecorrigeerd voor onevenwichtigheden in de beoordelingsuitkomsten, beoordeling conform onderstaande tabel:

Beoordelingsscore	Aanpassing RSP
1	0%
2	1%
3	2%
4	3%
5	4%
6	5%
7	6%

De beoordelingsscore wordt niet afgerond. Tussenvallende waarden zijn dus mogelijk en gebruikelijk.

4. De verhogingspercentages worden omgerekend naar een verhogingsbedrag, door het van toepassing zijnde percentage te vermenigvuldigen met het voor betrokkene geldende norm salaris.

Periodiek verhogingssysteem vanaf 1-1-2017

1. In het systeem geldig tot en met 1-1-2017, wordt de beoordelingsuitkomst afgerond op een decimaal achter de komma. Nu wordt de individuele verhoging berekend op basis van de beoordelingsscore min 1. De verhogingen zijn dus ook percentages, afgerond op 1 decimaal achter de komma. Een 0,1 punt hogere beoordelingsscore leidt dus ook tot een 0,1% hogere individuele verhoging. Uiteindelijk wordt de uitkomst uitgedrukt in een aantal sterren.
2. Het nieuwe performance managementsysteem zal worden toegepast vanaf 1 januari 2017. Het nieuwe systeem is in nauw overleg met de bonden ontwikkeld. Over het nieuwe systeem is frequent overleg gevoerd tussen partijen. Het systeem is vastgelegd in een Manual waarover partijen het nu inhoudelijk en redactioneel eens zijn dit manual is opgenomen in Personeelsgids Vloot NL.
3. De salarisverhoging is enerzijds afhankelijk van de beoordeling en anderzijds van de RSP. In onderstaande matrix is dit vastgelegd. De salarisverhoging zal worden berekend over het individuele salaris met als gevolg een nieuwe RSP. Partijen spreken af dat de matrix in ieder geval tot en met de salarisronde van 1-1-2020 ongewijzigd zal blijven.
4. Matrix die van toepassing zal zijn vanaf 1 januari 2018

Score t.b.v. EVA	1-1,9	2,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5
RSP	★	★★	★★★	★★★★	★★★★★
70 - 79	0.00%	2.75%	5.25%	7.00%	8.25%
80 - 89	0.00%	0.00%	3,75%	5.00%	7.25%
90 -99	0.00%	0.00%	1,75%	2.50%	3.75%
100>*)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

*) Bij vier functies bestaat er een uitlooptmogelijkheid tot 110% van het normsalaris. In die gevallen gelden voor de doorgroei de percentages genoemd in de regel "90-99"

EV



Bijlage 4: Overgangsmatregelen inzake de introductie van het sinds 1-1-2003 geldende salarissysteem.

1. Iedere functiehouder wordt in het nieuwe systeem geplaatst met behoud van het huidige praktijkinkomen.
2. Verschil tussen huidig praktijkinkomen en nieuwe normsalaris wordt uitgedrukt in relatieve salarispositie in %.
3. Functiehouders behouden de relatieve salarispositie. Ingeval van collectieve stijging van het normsalaris zal dit tevens van toepassing zijn op het individuele praktijkinkomen.
4. Functiehouders met een perspectiefverlies en een relatieve salarispositie gelijk aan of lager dan 85% worden onverminderd in de nieuwe structuur geplaatst. Doorgroei binnen de bandbreedte van het loongebouw is gebaseerd op uitkomst van beoordeling, nieuwe systeem.
5. Functiehouders met een Relatieve salarispositie van hoger dan 85% en verlies in perspectief kunnen aanspraak maken op het oude perspectief. Groei naar dit perspectief is gebaseerd op het voor de introductie van het huidige beloningssysteem gehanteerd groeimodel. (2,5% RSP)
6. Oude perspectief wordt gedurende de eerste drie jaar geïndexeerd met de collectieve stijging van het nieuwe loongebouw. Vanaf het vierde jaar wordt het oude schaalperspectief bevroren.
7. De basis gage zal, al dan niet na toekenning van een eventuele periodieke verhoging, worden verhoogd met het percentage van de bij CAO af te spreken collectieve loonsverhoging.
8. Voor functiehouders van 53 jaar of ouder met perspectiefverlies wordt het oude perspectief inclusief collectieve stijgingen gegarandeerd.

Overgang naar het nieuwe salarissysteem op eigen verzoek is altijd mogelijk.

N.B. 1 Deze regelingen zullen nog een flink aantal jaren kunnen doorwerken voordat de rechten van alle rechthebbenden zijn geëxpireerd. Voor een 53 jarige kunnen er in principe nog tot 2017 rechten aan deze regeling worden ontleend.



Bijlage 5: Afspraken betreffende de HFP Pensioenregeling

A. Afspraken betreffende de pensioenregeling die tot 1-1-2015 geldt

1. De huidige middelloonregeling wordt per 1 januari 2015 beëindigd. De bij Nationale-Nederlanden opgebouwde pensioenaanspraken tot en met 31 december 2014 zijn en blijven gegarandeerd door Nationale-Nederlanden.
2. De huidige uitvoeringsovereenkomst met Nationale-Nederlanden wordt per 31 december 2014 premievrij gemaakt.
 - a. Alle reeds opgebouwde aanspraken zijn en blijven gegarandeerd door Nationale-Nederlanden.
 - b. De winstdeling op basis van het gesepareerd depot wordt beëindigd.
 - c. De egalisatiereserve die vrijvalt per 31 december 2014 wordt voor het deel van de voorziening van HFP aangewend ten behoeve van het toeslagdepot.
 - d. Het toeslagdepot neemt toe door rendementen die gemaakt worden op dit depot.
 - e. De werkgever doet nu en in de toekomst geen stortingen in dit toeslagdepot.
3. Deelnemers hebben vanaf 1 januari 2015 recht op een voorwaardelijke toeslag over de tot en met 31 december 2014 bij Nationale-Nederlanden opgebouwde pensioenaanspraken. Deze toeslag wordt gefinancierd uit het bovengenoemde toeslagdepot. De toeslag wordt beëindigd zodra het toeslagdepot geheel gebruikt is.

B. Afspraken betreffende de pensioenregeling die vanaf 1-1-2015 geldt

1. De pensioenregeling is een volledig beschikbare premiereregeling.
2. De beschikbare premiereregeling is een fiscaal maximale pensioenregeling conform de fiscale regels per 1 januari 2015. De beschikbare premiereregeling is gebaseerd op de maximale toegestane 3% staffel 2 met achterliggend een 1,875% opbouw per jaar en een fiscaal minimale franchise.
3. Indien het pensioengevend salaris hoger is dan de WIA loongrens, is de medewerker over het salarisdeel boven de WIA loongrens een eigen bijdrage van 10% verschuldigd.
4. Nationale-Nederlanden wordt de uitvoerder van de beschikbare premiereregeling voor de periode 1 januari 2015 tot 1 januari 2020.
5. De beschikbare premie kan worden belegd in lifecycle fondsen of geheel of gedeeltelijk worden aangewend om een gegarandeerde pensioenuitkering in te kopen.

C. Budgettaire afspraken

1. Het totale pensioenbudget voor HFP is gelijk aan 32% van de pensioengevende loonsom in enig kalenderjaar (€11mln. voor 2015). Hierop wordt de



deelnemersbijdrage in mindering gebracht. HFP is niet gehouden om enige andere bijdrage te voldoen aan deze (pensioen)regeling en HFP zal geen enkele bijdrage ontvangen op basis van winstdelingen, kortingen etc.

Eventueel toekomstige aanpassingen van het pensioenbudget hebben enkel en alleen betrekking op de toekomst en op geen enkele wijze op het verleden.

2. Het pensioenbudget wordt naast de financiering van de beschikbare premie, zoals vermeld onder 5, aangewend voor de financiering van:
 - a. *Compensatie maximering pensioengevend salaris tot €100.000*

Medewerkers die op of na 1 januari 2015 een pensioengevend salaris hebben dat hoger is dan €100.000 (2015), worden gecompenseerd voor de maximering van het pensioengevend salaris waarover fiscaal vriendelijke pensioenopbouw plaats mag vinden vanaf 1 januari 2015. De compensatie vindt plaats door een verplichte netto pensioenregeling, waarbij dezelfde staffels gelden als in de beschikbare premie regeling. De invulling qua risicoverzekeringen (nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) zal in overleg nader worden vastgesteld.
 - b. *Compensatie verlaging opbouwpercentage*

De medewerkers worden gecompenseerd voor de fiscale versoering van de pensioenregeling (van 2,25% opbouw op 65 jaar naar 1,875% opbouw op 67 jaar). De compensatie vindt plaats door middel van een verplichte netto pensioenregeling. Voor alle actieve deelnemers per 31 december 2014 wordt éénmalig een individueel compensatiepercentage vastgesteld van het pensioengevend salaris. Voor nieuwe deelnemers die op of na 1 januari 2015 in dienst treden geldt een vast percentage van 4,75%.
 - c. *Bijspaarregeling voor vervroegd pensioneren*

Medewerkers ontvangen vanaf de leeftijd 21 tot en met de leeftijd 64 een percentage van de pensioengrondslag om te sparen voor vervroegd pensioneren gedurende de leeftijdsperiode 65-67 jaar. De bijspaarregeling vindt plaats door middel van een verplichte netto pensioenregeling. Voor deze regeling is een afzonderlijke staffel vastgesteld op basis van een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag. Deze staffel is weergegeven in de bijlage.
 - d. *Resterend budget*

Het resterend pensioenbudget is vastgesteld op 6,5% van het individuele basis jaarsalaris en wordt verplicht ingelegd in de bijspaarregeling voor vervroegd pensioneren.
- 3 De in C lid 2 genoemde netto compensaties worden berekend onder gebruikmaking van het voor de medewerker geldende inhoudings-systeem².
- 4 Het pensioengevend salaris van de medewerkers bedraagt 13,5 maal het bruto maandsalaris³. De in artikel C lid 2 genoemde netto compensaties maken daarom geen deel uit van het pensioengevend salaris.

² Nettoloonstelsel Nederland, Nettoloonstelsel Spanje of Brutoloonverwerking

³ Zoals gedefinieerd in artikel 1 sub c van de HFP Offshore CAO 2014-2015



- 5 In afwijking van het in artikel 12 bepaalde geldt voor de medewerkers werkzaam in de functies behorende tot het VMT SSCV of TUG een pensioengevend salaris van 12 maal het bruto basis maandsalaris.
- 6 De vrijval van pensioen gerelateerde voorzieningen als gevolg van overgang naar de bovenstaande beschikbare premieregeling die mogelijk in het resultaat van HFP en gelieerde ondernemingen komen, worden niet meegenomen in de berekening van de EVA-bonus.

D. Slotbepalingen

1. Bij toekomstige wettelijke wijzigingen gaan HFP en VOC/ Nautilus International in overleg om te bespreken wat dit voor gevolgen heeft voor de toekomst.
2. De bijlagen 4, 5, 6 en 7 bij de HFP Offshore tekst komen per 1 januari 2015 te vervallen, tenminste voor zover deze bijlagen geen nawerking hebben voor actieve en/of inactieve medewerkers.
3. In volgende CAO teksten zal er naar gestreefd worden om de pensioenregeling in één integrale tekst vast te leggen, die het pensioenaddendum 2005 en de twee wijzigingsdocumenten opgenomen in de bijlagen 4 tot en met 7 bij de HFP Offshore CAO 2014-2015 kan vervangen.
4. De bijlage maakt integraal en onlosmakelijk deel uit van dit addendum.
5. Deze aanvullende CAO zal worden aangemeld bij het Ministerie van SZW, ter vervanging van het eerder als CAO aangemelde onderhandelingsresultaat betreffende de vernieuwing van de HFP Offshore Pensioenregeling.

E. Staffel Bijspaarregeling: leeftijdsafhankelijke premiepercentage van de pensioengrondslag

Leeftijdscohort	Premie als % van de pensioengrondslag voor vervroegen op 65 jaar
21-24	1,7%
25-29	2,1%
30-34	2,6%
35-39	3,1%
40-44	3,8%
45-49	4,6%
50-54	5,7%
55-59	7,1%
60-64	8,8%

av



F. Oude Compensatieafspraken 2005.

1. Voor de werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en op die datum nog niet de 56-jarige leeftijd hadden bereikt en waarvan het dienstverband nog voortduurt blijft de compensatieregeling onverkort in stand.
2. De betrokken medewerkers ontvangen een individuele salaristoelage, volgens onderstaande tabel, die apart op de salarisstrook vermeld staat.

Jaar	Salaristoelage niet VMT TUG	Salaristoelage VMT TUG
2016	1,25%	3,00%
2017	0,75%	2,50%
2018	0,25%	2,00%
≥2019	0,00%	0,00%



Bijlage 6: Arreglo en Repair Pension

A. Arreglo

1. Het Arreglo voorziet in een uitkering bij vertrek of overlijden. De regeling kende een feitelijke vertrekleeftijd van 58, zijnde de verplichte pensioenleeftijd van vóór 1 januari 2006. Formeel kent het Arreglo geen einddatum. De polis van NN wel, namelijk 58 jaar.
2. Partijen zijn overeengekomen dat de opbouw van de Arreglo, die in de (uitvoerings)polis van Nationale Nederlanden (NN) stopt bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd, doorloopt tot aan de feitelijke uitdiensttredingsdatum, maar in ieder geval eindigt op het moment dat de medewerker de 65 jarige leeftijd bereikt.
3. In aanvulling op wat in het Arreglo tussen alle betrokken partijen is vastgelegd komen partijen het navolgende overeen.
 - a. De polis die bij NN ter zake de uitvoering van het Arreglo is afgesloten komt niet tot uitbetaling bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd. Bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd wordt het opgebouwde kapitaal gestort in een vervolgpolis met een looptijd tot aan het door de medewerker gewenste moment van pensionering.
 - b. De vervolgpolis is op naam van de medewerker gesteld. Begunstigende is de medewerker en bij overlijden van de medewerker gedurende de looptijd de wettige erfgenamen.
 - c. De medewerker zal alle door NN gevraagde documenten, die voor een vervolgpolis vereist zijn, waaronder een verklaring van in leven zijn, rechtstreeks aan NN aanleveren.
 - d. De verdere opbouw en financiering van de vertrekpremie, zoals bedoeld in het Arreglo en die betrekking heeft op de opbouw gedurende de duur van het dienstverband ná het bereiken van de 58 jarige leeftijd, zal geschieden via een lumpsum premiestorting door HFP bij NN op het moment van pensioneren van de medewerker.
 - e. Indien de medewerker overlijdt voor het bereiken van de 58 jarige leeftijd, worden aan de wettige erfgenamen de door werkgever bij NN op de polis ingelegde premies uitgekeerd.
 - f. Indien de medewerker overlijdt ná het bereiken van de 58 jarige leeftijd wordt aan de wettige erfgenamen het ingelegde premiekapitaal minus kosten⁴ uitbetaald, vermeerderd met een percentage van de uitgespaarde slotpremie. Dat percentage wordt berekend door het aantal maanden tussen het bereiken van de 58 jarige leeftijd en het moment van overlijden te delen op het aantal maanden gelegen tussen 58 jaar en de geplande pensioenleeftijd.
 - g. De door HMC in het verleden en nu gekozen uitvoeringsstructuur heeft geen invloed op de hoogte van de totale uitkering op het moment van pensionering.
4. Het is de intentie van partijen te voorkomen dat werknemers die hun Arreglo uitstellen vervolgens ziektegeld ontvangen.

B. Repair pension

Voor wat betreft het repair pension van de Spaanse medewerkers die daartoe gerechtigd zijn geldt, dat de leeftijd waarop de medewerker met pensioen gaat bepalend is voor het vaststellen van het uit te keren bedrag.

De in de regeling opgenomen staffelbedragen verschillen alleen vanwege de verwerking van een vast indexatiepercentage.

Bijlage 7: Nederlandse Nettoloonshijven

⁴ De waarde van de vervolgpolis op 58 jarige leeftijd, zoals vastgelegd in de polis.



Bijlage 8: Spaanse Nettoloonsschijven

Netto Loonsschijven geldig vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016			
Van	Tot	%	Cummulatief.
€ 2.500	€ 60.000	20,00%	€ 11.500
€ 60.000	€ 80000	22,00%	€ 15.900
€ 80.000	€ 100.000	31,75%	€ 22.250
€ 100.000	€ 120.000	48,25%	€ 31.900
€ 120.000	€ 150.000	49,00%	€ 46.600
€ 150.000	€ 180.000	50,00%	€ 61.600
€ 180.000	En meer	51,00%	>

Er is gekozen om een eerste schijf van € 2.500 tot €60.000 euro te introduceren, die schijflengte sluit aan op de hoogte van het volgens Artículo 7P maximaal van Spaanse heffing vrijgestelde loon. Over (een deel van) het inkomen dat in de eerste schijf valt, moet door de medewerkers van HFP in de werklanden wél belasting worden betaald. Met het heffingspercentage van 20% wordt beoogd de te verwachten afdrachten te kunnen dekken.

Met ingang van 1 januari 2017 moesten de nettoloonsschijven opnieuw aangepast worden. In de eerste plaats, omdat de opslagen op de Spaanse belastingschijven zijn komen te vervallen. In de tweede plaats omdat de toepassing van Artículo 7P tijdens ziekte niet meer onbepaald mogelijk is; onverkorte toepassing betekent, dat de kosten door de werknemers gezamenlijk gedragen moeten worden. In de derde plaats is er nu een koppeling gelegd naar de belasting voorheffingssystematiek, zoals die in Spanje wordt toegepast.

Netto loonsschijven geldig vanaf 1 januari 2017			
Van	Tot	%	Cummulatief.
€ 0	€ 60.000	20,0 + 0,5= 20,5%	€ 12.300
€ 60.000	€ 80000	22,0 + 1,0= 23,0%	€ 16.900
€ 80.000	€ 100.000	31,75+1,75= 33,5%	€ 23.600
€ 100.000	En meer	45,0+2,0= 47,0%	>>



Verenigd
Offshore
Collectief



NEDERLANDSE HEEREMASCHIJVEN GELDEND M.I.V.2011; OP JAARBASIS

Bruto loon (€)		Inhoudingpercentage
van	tot	
0	8.000	0%
8.000	35.000	32%
35.000	55.000	40%
55.000	--	50%



Bijlage 9: Reistijdvergoeding kantoorbezoek

Vergoeding Reistijd van/naar kantoor

> 151	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	4 dagen vergoeding
	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding
101-150	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding
	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding
51-100	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	2 dagen vergoeding
	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	2 dagen vergoeding
0-50	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding
	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding	1 dag vergoeding
	< 2 x per jaar	3-6 x per jaar	7-10 x per jaar	> 10 per jaar

- 1) Op de horizontale as staat het aantal kantoorbezoeken, dat in een jaar tijd is afgelegd.
- 2) Op de verticale as staat de afstand van de woonplaats medewerker tot kantoor Leiden in kilometers.

De regeling

De reistijd vergoeding is bedoeld voor de kantoorbezoeken die zijn gemaakt teneinde werkzaamheden te verrichten op kantoor Leiden. Werkzaamheden op kantoor zijn die activiteiten die strikt op verzoek van de werkgever zijn gedaan. Uitzondering hierop zijn de bezoeken van het Vessel Management Team leden, die uit eigen verantwoordelijkheid de bezoeken en werkzaamheden kunnen bepalen.

De verrekening van de vergoeding zal plaatsvinden samen met de verrekening van plus- en mindagen elk jaar in januari. De som van het totaal aantal gewerkte dagen en deze dag(en) vergoeding zal wanneer >183 dagen leiden tot betaling als plusdagen. (Zie ook: Hoofdstuk 6: artikel 31)



Werknemers, woonachtig in het buitenland

Bij in het buitenland wonende werknemers is er geen sprake van vergoeding van de reistijd naar Amsterdam (Schiphol), met uitzondering van de reistijd van Schiphol naar Leiden, zijnde 38 kilometer.

Voorgenoemde regeling is niet van toepassing wanneer er voor een langere periode op kantoor werkzaamheden worden verricht, in die situatie worden andere afspraken gemaakt.

EW



Bijlage 10: Intentieverklaringen van Heerema Marine Contractors B.V.

Verklaring 1

1. Om de uitvoering van de projecten en toekomstplannen van HMC te kunnen waarborgen zijn goede en gemotiveerde medewerkers voor HMC belangrijk om succesvolle activiteiten en projecten te kunnen uitvoeren. De huidige arbeidsmarkt biedt slechts een beperkt aantal geschikte kandidaten voor de te vervullen functies.
2. Heerema moet in concurrentie met andere werkgevers nieuwe medewerkers vinden op een krappe arbeidsmarkt. Goede medewerkers moeten niet alleen aangetrokken worden maar ook behouden blijven voor HMC.
3. Heerema zal daartoe de Nederlandse arbeidsmarkt op een gedegen en professionele wijze blijven aanspreken, maar zal onder invloed van de krappe arbeidsmarkt ook over de Nederlandse grens heen kijken.

Verklaring 2

Het is de intentie van de werkgever dat medewerkers geen verblijfskosten hoeven voor te schieten. Werkgever zal bij de selectie van trainingslocaties hier zoveel mogelijk rekening houden.



Bijlage 11: Verklaring verwachting ten aanzien van de ontwikkeling van de werkgelegenheid

“Met voortzetting van de huidige bedrijfsvoering, waarbij we de transitie van de Hermod naar Sleipnir in acht hebben genomen, voorzien we geen wijzigingen in de huidige bezetting aan boord van onze schepen. Wel moeten we benadrukken dat het huidige portfolio voor nog uit te voeren projecten achterloopt op de prognose en een significante verbetering niet in de lijn der verwachting ligt gezien de marktomstandigheden. Op dit moment leiden deze omstandigheden nog niet tot bedrijfsbeslissingen die van invloed zijn op de ontwikkeling van de werkgelegenheid op de schepen. Bij ongewijzigde omstandigheden is evenwel niet geheel uit te sluiten dat maatregelen genomen moeten worden om de continuïteit van HMC te waarborgen die de werkgelegenheid bij HMC en HFP kunnen beïnvloeden.”



Verenigd
Offshore
Collectief



MARINE
CONTRACTORS



INDEX

5

5/5 systeem 15

A

arbeidsongeschiktheid (betaling bij-) 10
Arreglo 29
Articulo 7P
(Ziekte) 12

B

belasting buitenland 11
belastingteruggave 11
bijlagen bij de CAO 19
Bijspaarregeling
Netto sparen pensioen 27

C

CAO 5
collectieve arbeidsvoorwaarden 5
collectieve contract ONVZ 9
crew composition 15

D

dertig procent (30%) regeling 13
dienstdoend werken 8

E

einddatum van de CAO 7
eindfunctie 9
ervaringsuitwisseling 9
EVA berekening en investment relief 9
EVA bonus 10

F

fiscale aftrekposten 11
functie uitwisseling 8
functie-uitwisseling 8

G

geschillenregeling 18

H

Heerema schijven 11

I

individueel verzoek roosterwijziging 15
individuele-/periodieke loonsverhoging 8
inhoudsopgave 2
Intentieverklaringen 34

K

kantoorbezoek 15

L

lange reizen 16
lange vluchten 16
Levensfasebewust Personeelsbeleid 14
loonstrook 10
looptijd 7

M

medewerker 6

N

naleving CAO bepalingen 18
Nederlands Nettoloonstelsel 11, 13
Nederlandse Nettoloonstelsel 30
nettoloon systeem 11
nettoloonstelsel en -percentages 11
nettoloonstelsel overige afspraken 13
nieuwsbrief 18
normsalaris 6

O

offshoretoeslag 8
onkostenvergoeding 9
onkostenvergoedingen 9
overgangsmaatregelen 8

P

parttime werken 14
pensioengrondslag 10
pensioenopbouw >60 14



Verenigd
Offshore
Collectief



MARINE
CONTRACTORS



pensioenpremie vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	14
pensioenregeling HFP	14
Pensioenrichtleeftijd	14
performance management systeem (Pemas)	8
periodieke medische keuring (Work Ability Index)	14
Periodieke salarisverhoging	23

R

re-integratie bij arbeidsongeschiktheid	10
reisdag	6
reisdagen	15
reisdagen compensatie	15
reiskosten medewerkers buitenland	16
reistijd bij kantoorbezoek	16
reisvertraging	15
relatieve salarispositie (RSP)	6
reorganisatieoverleg	17
repair pension	29
RSP	6

S

salaris	6
Salarisschalen geldend vanaf 01-01-2016	20
salarisstroom	10
salarisverhoging	8
Sanitas	9
sociale maatregelen	17

Spaans Nettoloonsysteem	12, 13
Spaanse Nettoloonschijven	31

T

telefoonkaart	17
terugvordering belastingen	11

V

Vergoeding Reistijd van/naar kantoor	32
vergoeding van de reistijd	33
Verplichtingen van de werkgever	18
vijf op vijf af (5/5) systeem	15
VMT's sscv	6
voordeeldagen	12
voordeeldagenpot	11
vredesplicht	18

W

werkdag	6
werkgever	6
werkings sfeer	6
Werkings sfeer	6
WIA excedent verzekeringen	14
WIA/WGA hiaat verzekering	14
WIA-uitkering	13
wijziging Personeelsgids Vloot NL	7
work ability index	14