

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
VAREND PERSONEEL

(01.01.2013 – 30.06.2014)

IN DIENST VAN
CHEMGAS SHIPPING BV

INHOUDSOPGAVE

Aanhef	3
HOOFDSTUK I – Algemeen	
Art 1. Definities	4
Art.2. Vaststelling van de loon- en verdere arbeidsvoorwaarden	4
Art 3. Algemene verplichtingen van de werkgever.....	4
Art 4. Algemene verplichtingen van de werkgever en de vakvereniging.....	5
Art 5. Geschillen	5
Art 6. Tussentijdse wijzigingen.....	5
Art 7. Reorganisatie van partijen.....	6
Art 8. Bedrijfstak CAO.....	6
Art 9. Duur en beëindiging der overeenkomst	6
HOOFDSTUK II	
Art 1. Aanstelling en Ontslag.	7
Art 2. Functies.....	8
Art 3. Arbeidsduur en verlofsysteem.....	9
Art 4. Vrije dagen, feestdagen en vakantie	10
Art 5. Bijzonder verlof	12
Art. 6. Bedragen van beloning en kostenvergoeding	12
Art 7. Vakantiegeld	13
Art 8. Werken op duweenheden	14
Art 9. Toeslag voor kapiteins op schepen zonder kapitein-scheepsmanager	14
Art 10. Vervangingtoeslag.....	14
Art 11. Plaatsvervangend op een Kruiplijncoaster	15
Art 12. Overwerkvergoeding	15
Art 13. Werfregeling.....	16
Art 14. Jubileumuitkering	16
Art 15. Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid	17
Art 16. Ziekteverzuim	17
Art 17. WGA/WIA.....	17
Art 18. Reisuren.....	17
Art 19. Voeding	18
Art 20. Vaartijdenboek	18
Art 21. Spaarregelingen.....	18
Art 22. Kosten	18
Art 23. Reis- en verblijfkosten	19
Art 24. Bijdrage zorgverzekering.....	19
Art 25. Medische behandelkosten.....	19
Art 26. EHBO-vergoeding.....	19
Art 27. Vergoeding van certificaten en officiële vaardocumenten	20
Art 28. Pensioen	20
Art 29. Nevenfunctie	20
Art 30. Vakbondsfaciliteiten	21
Art 31. Salaris	21
SALARISTABELLEN	na pagina 21

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor het varend personeel in dienst van

CHEMGAS SHIPPING BV

De ondergetekenden:

1. Chemgas Shipping BV te Rotterdam

enerzijds

2. Nautilus International, gevestigd te Rotterdam

hierna te noemen de "vakvereniging",

anderzijds

verklaren hierbij met elkaar het volgende te zijn overeengekomen:

HOOFDSTUK I

ALGEMEEN

ARTIKEL 1

DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- A. Werkgever: Chemgas Shipping BV te Rotterdam.
- B. Medewerker: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van de werkgever en die krachtens dit dienstverband (als bemanningslid in een in deze CAO genoemde functie) werkzaam is op vaartuigen die gebruikt worden in de kruiplijncoastervaart dan wel in de binnenscheepvaart.
- C. Kruiplijncoastervaart: vrachtvaart met kruiplijncoasters op de kustwateren en de binnenwateren.
- D. Binnenscheepvaart: vrachtvaart met binnenschepen op de binnenwateren.
- E. Vakvereniging: Nautilus International
- F. CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het varend personeel in dienst van Chemgas Shipping BV.

ARTIKEL 2

VASTSTELLING VAN DE LOON- EN VERDERE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. In hoofdstuk II, deel uitmakend van deze overeenkomst, worden de loon- en verdere arbeidsvoorwaarden vermeld, welke gelden voor de in dit hoofdstuk genoemde medewerkers in dienst van de werkgever.
2. Voor de in hoofdstuk II van deze CAO genoemde functie van Kapitein-Scheepsmanager in de Kruiplijncoastervaart gelden additionele arbeidsvoorwaarden. Deze zijn vastgelegd in de 'Personeelsregeling voor de Kapitein-Scheepsmanagers', welke aan betrokken functionarissen apart wordt verstrekt.
3. Tijdens de duur van deze overeenkomst kunnen de loon- en verdere arbeidsvoorwaarden door de partijen in onderling overleg zo nodig worden aangevuld of gewijzigd, zonder dat zij evenwel in strijd mogen zijn met de bepalingen van deze overeenkomst zoals die thans luiden of later mochten komen te luiden; mocht een dergelijke tegenstrijdigheid zich desalniettemin voordoen, dan prevaleert deze overeenkomst.

ARTIKEL 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Door de onderneming zal in principe geen gebruik worden gemaakt van door particuliere afloscentrales / uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten. Zo tewerkstelling van uitzendkrachten echter door bijzondere omstandigheden onvermijdelijk is, kan van bovenstaande worden afgeweken na goedkeuring door de ondernemingsraad, dan wel door een door de ondernemingsraad aan te wijzen kleine commissie.

2. De werkgever zal de vakbonden tweemaal per jaar informatie verstrekken over de te verwachten ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal de onderneming tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen zoals fusie, reorganisatie, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht. Zij zullen de vakbonden, de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
3. Vacatures zullen bij het UWV Werkbedrijf worden gemeld.

ARTIKEL 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE VAKVERENIGING

Partijen verbinden zich over en weer deze overeenkomst te goeder trouw te zullen naleven en handhaven.

ARTIKEL 5

GESCHILLEN

In geval van een geschil over de uitleg of de toepassing van de CAO zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen.

ARTIKEL 6

TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of van algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden, zal de wederpartij verplicht zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard als bedoeld in lid 1. van dit artikel, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien binnen een maand na de indiening van het wijzigingsvoorstel, respectievelijk nadat de Stichting van de Arbeid heeft beslist dat inderdaad een wijziging als in lid 1. bedoeld zich heeft voorgedaan, geen overeenstemming is bereikt over de in deze overeenkomst aan te brengen wijziging, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld bevoegd deze overeenkomst met inachtneming van een termijn van een maand bij aangetekend schrijven op te zeggen.

ARTIKEL 7

REORGANISATIE VAN PARTIJEN

In geval van reorganisatie van een of meer van de bij deze overeenkomst betrokken partijen, wordt hiervan tijdig schriftelijk kennis gegeven aan de wederpartij, die zich dan zal beraden of de overeenkomst met de gereorganiseerde partij(en) kan worden gecontinueerd.

ARTIKEL 8

BEDRIJFSTAK CAO

Deze Chemgas Shipping CAO voldoet volledig aan de gestelde eisen in de bedrijfstak CAO voor de Rijn & Binnenvaart 2003-2005. Indien in de toekomst de Chemgas CAO op een onderdeel niet mocht voldoen aan de bedrijfstak CAO zullen partijen met elkaar in overleg treden om dit op te lossen. Uitgangspunt hierbij is dan dat het totaalpakket van loon- en arbeidsvoorwaarden bij Chemgas niet minder mag zijn dan dat op bedrijfstakniveau.

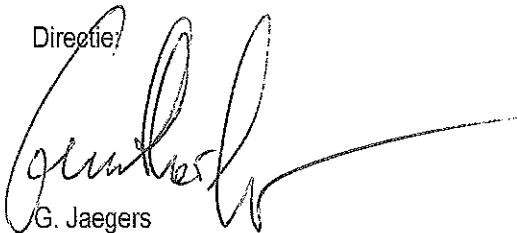
ARTIKEL 9

DUUR EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST

1. Deze overeenkomst treedt met ingang van 1 januari 2013 in werking.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 en 7 is deze overeenkomst aangegaan tot en met 30 juni 2014.

Chemgas Shipping BV
Rotterdam

Directie



G. Jaegers

Nautilus International te Rotterdam



M.T.J.J. van den Broek
Hoofdbestuurder



J. Naaborgh

HOOFDSTUK II

ARTIKEL 1

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk aangegaan door middel van een individuele arbeidsovereenkomst, waarin tevens door de medewerker wordt verklaard, dat hij een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. De medewerker wordt in een functie tewerkgesteld op een plaats die, rekening houdende met de beschikbare mogelijkheden, in overeenstemming is met zijn capaciteiten en eigenschappen.
2. Onverminderd het hierboven bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd, doch ten hoogste tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd, doch ten hoogste voor een periode van twaalf maanden;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei, voor zover deze werkzaamheden korter dan een half jaar duren;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard bij ziekte, ongeval e.d. voor zover deze werkzaamheden korter dan twaalf maanden duren.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

3. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een medewerker die direct voorafgaand aan de aanvang van deze overeenkomst reeds als uitzendkracht werkzaam is geweest, wordt rekening gehouden met de duur van de uitzendperiode. Heeft deze periode een jaar of langer geduurd, volgt automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Heeft deze periode korter dan een jaar geduurd, wordt voor de resterende periode een contract voor bepaalde tijd gesloten.
4. Er wordt schriftelijk een proeftijd overeengekomen, waarvan de lengte afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst. Bij een dienstbetrekking als bedoeld in lid 2 onder a. bedraagt de proeftijd twee maanden. Bij de dienstbetrekking als bedoeld in lid 2. onder b. t/m d. geldt een proeftijd van een maand.
5.
 - a. Behoudens bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van 7:678 en 7:679 BW en behoudens de proeftijd als bedoeld in lid 4, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, wordt de opzegtermijn zoals vermeld in artikel 7:672 BW in acht genomen. Dit echter met dien verstande dat de termijn van opzegging, onverminderd het bepaalde in het artikel 7:672 BW, voor beide partijen tenminste een kalendermaand bedraagt en de termijn van opzegging van een kapitein c.q. kapitein- scheepsmanager van een kruiplijncoaster voor beide partijen tenminste twee kalendermaanden bedraagt. De opzegging kan alleen tegen het einde van een kalendermaand geschieden.
 - b. Voor de medewerker in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt de dienstbetrekking bij het beëindigen van het karwei waarvoor de medewerker is aangenomen.

- c. Voor de medewerker in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt de dienstbetrekking door opzegging door de werkgever of de medewerker met een termijn van een dag, tegen elke dag per week.
6. Indien de medewerker bij het verstrijken van de opzegtermijn zich aan boord van een vaartuig in het buitenland bevindt, kan de werkgever verlangen dat de dienstbetrekking gecontinueerd wordt tot ten hoogste drie dagen na terugkeer van het vaartuig in Nederland.
7. De gezagvoerder is bevoegd wegens dringende redenen een medewerker op staande voet te schorsen en hem dan, zondig met inroeping van de sterke arm, van boord te verwijderen.
8. Ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in 7:678 BW is voorbehouden aan de werkgever. Als dringende redenen in de zin van 7:678 BW kunnen onder meer worden aangemerkt:
 - a. het overtreden van de veiligheidsvoorschriften, die door de werkgever of door een andere bevoegde instantie zijn uitgevaardigd;
 - b. het zich zonder toestemming van de kapitein van boord verwijderen;
 - c. smokkelarij;
 - d. het niet opvolgen van orders, die in het belang der dienst zijn gegeven;
 - e. het zich toe-eigenen van lading, restanten of eigendommen van Chemgas Shipping BV, zelfs in kleine hoeveelheden.

ARTIKEL 2

FUNCTIES

De werkgever onderscheidt de navolgende functies:

1. Functies personeel kruiplijncoasters
 - kapitein-scheepsmanager
 - kapitein
 - 1e stuurman
 - 2e stuurman
 - 1e scheepswerktuigkundige
 - 2e scheepswerktuigkundige
 - marof
 - bootsman met patent
 - matroos-motordrijver
 - matroos
 - leerling matroos
 - stagiair
2. Functies personeel binnenvaartschepen
 - kapitein
 - schipper
 - stuurman (resp. senior, medior en junior)
 - machinist
 - bakkenschipper
 - matroos/motordrijver
 - matroos
 - leerling matroos
 - stagiair

3. De werkgever streeft ernaar dat de structurele samenstelling van de bemanning aan boord van de kruiplijn-coasters tenminste uit zes personen zal bestaan.

ARTIKEL 3

ARBEIDSDUUR EN VERLOFSYSTEEM

1. Algemeen

- 1.1 De normale arbeidstijd aan boord bedraagt 40 uur per week.
- 1.2 De ingeroosterde arbeidstijd bedraagt gemiddeld twaalf uren per werkdag, inclusief een uur schafttijd.
- 1.3 Het verlofsysteem is gebaseerd op 25 weken aan boord en 27 weken van boord.
- 1.4 De dag van vertrek naar boord wordt beschouwd als werkdag. De dag van thuiskomen wordt als vrije dag aangemerkt.
- 1.5 In noodgevallen behoeft, met het oog op het behoud van het schip en/of de lading, de aflossing niet op de gebruikelijke dag plaats te vinden. Van noodgevallen is bijvoorbeeld sprake bij ongeval, hulpverlening, overstroming, storm of plotseling ijsgevaar, alsmede bij averij.
- 1.6 Op de dag van aflossing kan de afgaande ploeg niet eerder afreizen dan na aankomst van de opkomende ploeg.
- 1.7 De werkgever bepaalt de exploitatiewijze van het schip.
- 1.8 Met inachtneming van het in deze voorwaarden bepaalde, stelt de werkgever de dienstroosters vast voor door hem aan te wijzen medewerkers. Deze roosters kunnen na voorafgaande mededeling aan deze medewerkers door de kapitein worden gewijzigd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijden de werkzaamheden moeten worden verricht. Op zon- en feestdagen zullen alleen de voor een goede gang van zaken noodzakelijke werkzaamheden plaatsvinden.
- 1.9 De medewerker is verplicht buiten de overeengekomen werktijden arbeid te verrichten, indien dit in noodgevallen, zoals bij ongeval, hulpverlening, overstroming, storm of plotseling ijsgevaar, alsmede bij averij, met het oog op behoud van schip en/of lading naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Zonodig kan de nachtrust worden verminderd voor het uitvoeren van noodzakelijke reparaties, uitgaande boven de normale onderhoudswerkzaamheden, doch uitsluitend voor degenen die hiermede worden belast.

2. Kruiplijncoastervaart

- 2.1 In de kruiplijncoastervaart ligt de dagelijkse bedrijfstijd tussen 00.00 - 24.00 uur.
- 2.2 Op de kruiplijncoasters is het systeem van arbeidstijd en vrije tijd gebaseerd op 2 weken aan boord - 2 weken van boord, indien het schip zich bevindt in het gebied tussen 43°N (Cape Finisterre) en 61°N (Bergen) en 10°W (West van Ierland) en 19°E (Oost van Gdansk).

Wanneer het schip zich buiten dit vaargebied bevindt, zal onder de navolgende voorwaarden een verlofsysteem van 1 maand aan boord - 1 maand van boord worden gehanteerd:

- indien er sprake is van meer dan twee opeenvolgende reizen buiten dit gebied of,
- indien er sprake is van reizen waarvan de lengte zodanig is, dat redelijkerwijs geen aflossing geveerd kan worden.

Overgang van verlofsysteem zal alleen dan plaatsvinden na overleg met de scheepsleiding. Uitgangspunt hierbij is, dat aanpassing van het vaar- en verlofsysteem op vrijwillige basis plaatsvindt.

- 2.3 Indien een kruiplijncoaster zich op woensdag in Nederland, Duitsland (stroomgebied van de Rijn), België of in Frankrijk (in de haven van Le Havre of noordelijk hiervan) bevindt, zal op die dag worden afgelost. Indien dit niet op woensdag het geval is, doch wel op dinsdag direct voorafgaand aan de woensdag of op donderdag of vrijdag direct aansluitend op de woensdag, dan zal op deze dagen de aflossing plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is ten gevolge van het ontbreken van lading, zeer slecht weer waardoor een schip niet kan vertrekken of door een bepaald vaartraject niet kan terugkeren naar Nederland, Duitsland (stroomgebied van de Rijn), België of Frankrijk (in de haven van Le Havre of noordelijk hiervan) dan zal aflossing in een overzeese zeehaven plaatsvinden. De reguliere aflossingen van de kruiplijncoasters zullen allen in dezelfde week plaatsvinden.
- 2.4 Bij overstappen op een ander schip (kruiplijncoastervaart) tijdens de 'op periode' zal, indien er sprake is van een dag tussentijds vrij c.q. thuis zijn, deze dag niet als verlofdag worden aangemerkt. Indien er sprake is van twee of meer dagen, dan zullen deze dagen wel als verlofdagen worden aangemerkt.

3. Binnenscheepvaart

- 3.1 Op de binnenvaartschepen is het systeem van arbeidstijd en vrije tijd gebaseerd op 1 week aan boord - 1 week van boord.
- 3.2 De normale dagelijkse bedrijfstijd in de binnenvaart ligt in de:
- | | | |
|----|------------------------|--------------------|
| a. | dagvaart (A1) | 07.00 - 19.00 uur; |
| b. | semicontinuuvaart (A2) | 05.00 - 23.00 uur; |
| c. | volcontinuuvaart (B) | 00.00 - 24.00 uur; |
- 3.3 De aflosdag op de binnenschepen is woensdag, waarvan, in goed onderling overleg aan boord, kan worden afgeweken.

ARTIKEL 4

VRIJE DAGEN, FEESTDAGEN EN VAKANTIE

1. In de vrije tijd, zoals genoemd in hoofdstuk II, artikel 3, lid 1.3 zijn inbegrepen:
 - a. 25 vakantiedagen;
 - b. compensatiedagen, voor zaterdag/zondag
 - c. compensatiedagen, voor feestdagen en Koninginnedag.
2. Op de algemeen erkende Christelijke feestdagen en de dagen welke officieel als nationale feestdagen worden aangemerkt, worden de werkzaamheden op normale wijze voortgezet. De medewerker die zijn werkzaamheden verricht tijdens de Kerstdagen en Nieuwjaarsdag heeft aanspraak op de hierna vermelde extra vergoedingen. Het uitgangspunt voor de (kruiplijn)coastervaart is dat de medewerker om het jaar met Kerst en Oud en Nieuw thuis kan zijn. Voor de binnenvaart wordt tijdens de kerstdagen gevaren of met oud/nieuw.

Kerstdagen: 60 overuren of 8 vrije dagen
 en 4 kalenderdaglonen
 en 2 vrije dagen

Jaarwisseling: 36 overuren of 5 vrije dagen
 en 2 kalenderdaglonen
 en 1 vrije dag

Over de overige feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen, zal een toeslag van 1 kalenderdagloon worden betaald.

3. De medewerker is gerechtigd, in de periode van 1 april tot en met 30 september, in overleg met de werkgever 3 weken aaneengesloten vrij te nemen. Perioden van 4 weken vrij zullen aan boord in onderling overleg en daarna met de werkgever geregeld dienen te worden.

Eventueel op te nemen vrije weken in de periode van 1 oktober tot en met 31 maart dienen eveneens in overleg met de werkgever geregeld te worden. Het tijdstip waarop deze vakantie ingaat, wordt in overleg met de medewerker door de werkgever bepaald. Indien het tegoed aan vrije tijd van de medewerkers van de kruiplijncoasters meer dan 28 dagen of van de medewerkers van de binnenvaart meer dan 14 dagen bedraagt, zal het opnemen door de werkgever aanwijsbaar zijn, met dien verstande dat na opname van de vrije tijd het aantal resterende nog op te nemen dagen nog tenminste 28 respectievelijk 14 bedraagt. Dit laatste geldt eveneens voor medewerkers van 56 jaar en ouder, ongeacht of zij op de binnenvaart of kruiplijncoastervaart werkzaam zijn.

4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vindt per vrije dag vergoeding plaats van het kalenderdagloon. Voor een gedeelte van een vrije dag vindt pro-rata betaling plaats.
5. De medewerker van 50 jaar en ouder heeft, boven het aantal vakantiedagen zoals genoemd in lid 1., jaarlijks recht op extra vrije tijd. Deze extra vrije tijd omvat voor de onderstaande leeftijdscategorieën:

50 t/m 55-jarigen	: 4 extra vrije dagen
56 t/m 59-jarigen	: 1 extra vrije week
60-jarigen en ouder	: 2 extra vrije weken

6. Tijdens ziekte gaat de opbouw en afbouw door volgens het vooraf vastgestelde rooster alsof er van ziekte geen sprake zou zijn. Geplande extra vrije weken tijdens de ziekteperiode worden als niet gepland beschouwd. Als de ziekte langer dan 52 weken voortduurt, zal het wettelijk minimum vakantiedagen worden opgebouwd.
7. Cursusdagen die door of vanwege de werkgever worden georganiseerd, worden in vrije tijd gecompenseerd.
8. De vervaltermijn van het wettelijke en bovenwettelijke aantal vakantiedagen is vastgesteld op 3 jaar.

ARTIKEL 5

BIJZONDER VERLOF

1. Aan de medewerker wordt in de volgende gevallen, onafhankelijk of de gebeurtenis plaatsvindt in de werkweek dan wel in de vrije week, bijzonder verlof toegekend:

- 1 dag
- bij huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkind
 - bij huwelijk van broer of zus van de medewerker
 - bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de (schoon)ouders
 - bij ondertrouw van de medewerker
 - bij overlijden van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), broers, zusters, schoonouders, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of kleinkinderen van de medewerker.

Vanzelfsprekend dient de medewerker, voor toekenning van de verlofdag, bovenstaande plechtigheid bij te wonen.

- 1 dag
- bij een 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker
 - bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker
- 2 dagen
- bij huwelijk van de medewerker
 - bij overlijden van de ouders van de medewerker
 - bij verhuizen van de medewerker
 - bij bevalling van de echtgenote

Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de medewerker of van een eigen, stief- of pleegkind vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie.

Het verlof wordt alleen toegekend indien officiële schriftelijke melding plaatsvindt.

2. Planbare bijzondere gebeurtenissen dienen zoveel mogelijk plaats te vinden in de vrije week. Indien dit niet mogelijk is, moet van werkweek worden geruild met een collega uit de andere torn.
3. Deze bijzonder verlofregeling is eveneens van toepassing voor samenwonenden. Met een notariële akte of een bewijs van inschrijving op hetzelfde adres dient het samenwonen te worden aangetoond bij de afdeling Human Resources.

ARTIKEL 6

BEDRAGEN VAN BELONING EN KOSTENVERGOEDING

1. Salaristabellen

Als aanhangsel bij deze CAO zijn salaristabellen toegevoegd, die de bedragen van de maandsalarissen, het overwerk, de reisuurvergoeding, de duwtoeslag, de vervangingstoelagen en de menagevergoeding bevatten voor kruiplijncoaster- en binnenvaartpersoneel.

2. Betaling maandsalaris

De betaling van het maandsalaris vindt plaats op basis van kalenderdaglonen. Betaling van het maandsalaris voor kruiplijncoasterpersoneel vindt plaats aan die medewerkers die als regel werkzaam zijn op kruiplijncoasters. Betaling van het maandsalaris voor binnenvaartpersoneel vindt plaats aan die medewerkers die als regel werkzaam zijn op binnenvaartschepen.

Het maandsalaris is gebaseerd op 175 uur:

12 uur per dag * 7 dagen * 25 dienstweken : 12 maanden = 175 uur.

3. Samenstelling maandsalaris

Het maandsalaris is samengesteld uit de vaste gage per maand verhoogd met een kruiplijncoastertoeslag voor kruiplijncoasterpersoneel respectievelijk met een toeslag voor vol-continuvaart (exploitatiewijze B) voor binnenvaartpersoneel. Bij de bepaling van de toeslagen welke direct of indirect zijn afgeleid van het maandsalaris, blijven deze ingebouwde emolumenten buiten beschouwing.

4. Overgang salarisschaal

Bij definitieve overplaatsing van een kruiplijncoaster naar een binnenvaartschip of andersom, wordt de bijbehorende salaristabel van toepassing op het moment van overplaatsing.

5. Schaaleenheidverhoging

Indien een medewerker in zijn functie de maximale schaaleenheid nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks een aanpassing met een schaaleenheid plaatsvinden, onder de voorwaarde dat de medewerker voldoende functioneert. Indien het laatste niet het geval is, zal schaaleenheidverhoging achterwege blijven. Dit laatste wordt tenminste twee maanden voorafgaande aan de verwachte verhoging door de leidinggevende aan de medewerker medegedeeld, zodat rehabilitatie in de functie mogelijk is. Aanpassing in de schaaleenheid zal plaatsvinden 1 jaar na het moment van de laatste schaaleenheidverhoging danwel van de laatste functie-aanpassing.

5a. De 1^e stuurman die nog niet in het bezit is van de benodigde binnenvaartpapieren en niet nautisch inzetbaar is op de rivier zal door kunnen groeien tot maximaal schaaleenheid 4.

5b. Indien een medewerker van een kruiplijncoaster, op basis van zijn aantal weken aangesteld als plaatsvervanger, wordt gepromoveerd, zullen geen schaaleenheidverhogingen plaatsvinden, zolang de medewerker nog niet aan alle functie-eisen van zijn nieuwe functie voldoet.

5c. Voor de functie van Junior Stuurman, Medior Stuurman en Senior Stuurman geldt dat schaaleenheid 1 tot en met 4 is bestemd voor de Junior Stuurman, schaaleenheid 5 en 6 voor de Medior Stuurman en schaaleenheid 7 en 8 voor de Senior Stuurman.
Doorgroei naar schaaleenheid 5 en 7 vindt plaats na expliciete bevordering tot Medior respectievelijk Senior Stuurman.

ARTIKEL 7

VAKANTIEGELD

1. De medewerker die op 1 april van enig jaar tenminste 12 kalendermaanden in dienst is, ontvangt omstreeks half april van dat jaar 8% van 12 maal het maandsalaris hetgeen op 1 april voor hem geldt.
2. De medewerker die op 1 april van enig jaar korter dan 12 kalendermaanden in dienst is, ontvangt omstreeks half april van dat jaar pro-rata een vakantiegeld, gebaseerd op het maandsalaris dat op 1 april voor hem geldt en het aantal kalenderdagen dat het dienstverband tot dan toe heeft geduurd.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt het vakantiegeld pro-rata berekend op basis van het laatst genoten maandsalaris en het aantal kalenderdagen dat het dienstverband heeft geduurd, gerekend vanaf de maand april waarin het laatst vakantiegeld is ontvangen.

ARTIKEL 8

WERKEN OP DUWEEHEDEN

1. Aan de bemanningsleden van duwboten wordt, boven het vaste maandsalaris als bedoeld in hoofdstuk II, artikel 6, over de dagen aan boord een duwtoeslag betaald. Aan de bemanningsleden van motorschepen wordt over de dagen dat wordt geduwd of dat er daadwerkelijk werkzaamheden aan boord van de duwtankbak worden verricht, eveneens de duwtoeslag betaald.
Bemanning van de bemande duwbak ontvangt duwtoeslag.
2. Aan de bemanningsleden van een duwboot of duwend motorschip, die op een duwtankbak (zonder accommodatie) moeten achterblijven, en die werkzaamheden verrichten, verband houdende met het laden/lossen of de bewaking van een duwtankbak, terwijl de duwboot of het duwend motorschip de reis vervolgt, worden de uren in de vrije wacht volgens hun dienstrooster tot terugkeer van de duwboot of het duwend motorschip c.q. aflossing, als overuren betaald, met inachtneming van hoofdstuk II, artikel 12, lid 3.1. De eventuele duwtoeslag wordt onverminderd doorbetaald.
3. Indien een medewerker van een kruiplijncoaster met behoud van het maandsalaris van kruiplijncoasterpersoneel tijdelijk werkzaamheden verricht op de binnenvaartschepen, vindt er geen betaling van duwtoeslag plaats.

ARTIKEL 9

TOESLAG VOOR KAPITEINS OP SCHEPEN ZONDER KAPITEIN-SCHEEPSMANAGER

Indien een kapitein structureel ingeroosterd wordt op een schip met een zeebrief zonder kapitein-scheepsmanager, zal de medewerker hiervoor een toeslag worden toegekend van € 300,-- bruto per maand. Deze toeslag geldt vanaf juni 2013 en stopt automatisch per 1 juli 2014.

ARTIKEL 10

VERVANGINGSTOESLAG

1. Indien, op een kruiplijncoaster, een 1^e stuurman een kapitein, een 2^e stuurman een 1^e stuurman, een 2^e scheepswerktuigkundige een 1^e scheepswerktuigkundige of een marof een 1^e stuurman of 1^e scheepswerktuigkundige vervangt, wordt per vervangingsdag een toeslag betaald.
2. De toeslag wordt betaald boven het maandsalaris als bedoeld in hoofdstuk II, artikel 6.

ARTIKEL 11

PLAATSVERVANGEND OP EEN KRUUPLIJNCOASTER

1. Indien een medewerker op de kruiplijncoaster gedurende 40 weken als plaatsvervangend heeft gevaren, dan zal hij vast aangesteld worden in de rang waarin hij als plaatsvervangend dienst heeft gedaan. Tijdens de vervanging geldt dat hij in schaal 1 zal vallen.
2. Bij de benoeming zal hij benoemd worden in schaal 1. In het geval van plaatsvervangend kapitein zal gelden dat hij bij de benoeming zal worden benoemd in schaal 3.
3. Bij bevordering geldt dat het vaste maandloon in de nieuwe functie niet lager zal zijn dan het gemiddelde vaste maandloon plus vervangingstoelage over de voorafgaande 12 maanden.

ARTIKEL 12

OVERWERKVERGOEDING

1. Algemeen
Uren waarop gewerkt is buiten het van toepassing zijnde dienstrooster, worden betaald overeenkomstig het gestelde onder 2.
2. Bepaling overuren
 - 2.1 De vergoeding wordt betaald voor elk uur arbeid, vallende in exploitatiewijze A1 ná 19.00 uur en vóór 07.00 uur, ongeacht op welke dag het overwerk is verricht. Overwerkvergoeding vindt plaats aan medewerkers werkzaam in exploitatie B of A2 of de kruiplijncoastervaart, indien de uren waarop gewerkt is buiten het van toepassing zijnde aantal vallen.
 - 2.2 Als overwerk wordt eveneens beschouwd de tijd op de dag van aflossing wanneer een bemanningslid na 13.00 uur aan boord moet blijven, omdat de opkomende ploeg nog niet of nog niet volledig aan boord is gearriveerd, zulks met inachtneming van het gestelde in hoofdstuk II, artikel 3 lid 1.6.
 - 2.3 Een kapitein van een kruiplijncoaster komt, met uitzondering van de overwerkregeling tijdens de vaart gedurende de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en in geval van bovengenoemd lid 2.2, niet voor overwerkvergoeding in aanmerking. Bij de vaststelling van het jaarinkomen is hiermede rekening gehouden.
3. Verrekening overuren
 - 3.1 Binnenvaart
Indien een binnenvaartschip wordt geëxploiteerd in systeem A1 (dagvaart) vindt verrekening plaats van 1 ½ en in de A2 (Semi-continue) van ½ overuren per werkdag. D.w.z. dat in de A1 uitbetaling van overwerk plaatsvindt na 13,5 uur en in de A2 na 12,5 uur.

De hierboven genoemde verrekening is niet van toepassing op de medewerker die aangesteld is op een schip met een zeebrief en werkzaamheden verricht op een binnenvaartschip.

Overuren krachtens lid 2.2 blijven voor alle medewerkers bij deze verrekening buiten beschouwing.

3.2 Oorsprong van verrekening

De onder lid 3.1 genoemde verrekening vindt zijn oorsprong in het feit dat in het vaste maandsalaris een toeslag voor vol-continuvaart is ingebouwd (zie artikel 6 lid 3).

Partijen komen nadrukkelijk overeen dat de verrekening volgens lid 3.1 blijft gehandhaafd; dit vanwege de voordelen voor de medewerker van het door Chemgas gegarandeerde vaste maandloon (zie artikel 6 lid 3). Het totaal van het gegarandeerde dagloon, aangevuld met uitbetaling van overuren onder verrekening van lid 3.1, is gunstiger voor de medewerker dan de dagbeloning volgens de CAO voor de Binnenscheepvaart, aangevuld met de uitbetaling van de overuren.

Gezien de nauwe verwevenheid van dagloon, overuren en verrekening zijn partijen van mening dit als één geheel te kunnen beschouwen, waardoor opsplitsing van het bij Chemgas gegarandeerde maandloon in basisgage, systeemtoeslag en continue-toeslag wordt voorkomen.

ARTIKEL 13

WERFREGELING

1. In geval dat een medewerker geruime tijd werkzaamheden vervult aan boord van een vaartuig dat in aanbouw is dan wel aan boord van een vaartuig dat een langdurige ombouw respectievelijk verbouwing ondergaat, vindt er een aanpassing van het verlofsysteem plaats. In een dergelijke situatie is er sprake van een werfregeling.
2. Het verlofsysteem tijdens een werfregeling is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, aangevuld met de opbouw van vakantiedagen zoals genoemd in hoofdstuk II, artikel 4, lid 1., sub a. Tevens worden, in voorkomende situaties, de wettelijke feestdagen gecompenseerd zoals bedoeld in sub c. van voornoemd lid.
3. De werktijd gedurende een werfregeling bedraagt 8 uur + 0,5 uur lunchpauze. Na 8,5 uur vindt er betaling van overwerk plaats. Deze overuren worden niet verrekend zoals bedoeld in hoofdstuk II, artikel 12, lid 3.
4. Tijdens normale reparaties of groot survey blijven de medewerkers werkzaam in het voor hen van toepassing zijnde verlofsysteem. Met betrekking tot bepaalde functies zoals machinisten en scheepswerktuigkundigen kunnen ten behoeve van een normale werkperiode, aan boord afspraken worden gemaakt om, zonodig, van het reguliere werkrooster af te wijken. De opbouw van het verlofsysteem blijft in een dergelijk geval op normale wijze van toepassing.

ARTIKEL 14

JUBILEUM UITKERING

Ter gelegenheid van het 25-jarig en 40-jarig jubileum van de medewerker wordt een jubileumuitkering toegekend.

ARTIKEL 15

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende de eerste termijn van maximaal 52 weken recht op 100% van het vaste loon. Gedurende de 2^e termijn van 52 weken heeft de werknemer recht op 70% van het vaste loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 2 Over de uren waarin de werknemer conform het in overleg door werkgever en werknemer opgestelde re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt werknemer in het 2^e ziektejaar een aanvulling op het hierboven vermelde salaris tot 100% van het voornoemde vaste loon. Werkgever behoudt zich het recht voor voornoemde aanvulling op het salaris stop te zetten indien werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen dan wel anderszins. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
3. Indien de medewerker, gezien de ernst van zijn ziekte of gebrek, niet in staat is tot re-integrerende werkzaamheden, zulks vast te stellen door de Arbo –arts voor een periode van minimaal 3 maanden bedraagt de uitkering in het tweede ziektejaar 75% van het vaste loon.

ARTIKEL 16

ZIEKTEVERZUIM

De ziekteverzuimregeling zal conform de Wet verbetering Poortwachter binnen Chemgas Shipping B.V. worden nageleefd, in geval van wijzigingen in deze wet zullen deze automatisch van toepassing zijn op de CAO van Chemgas Shipping B.V.

De procedure staat in EQS.

ARTIKEL 17

WGA en WIA

Voor de medewerkers is een Collectieve WGA gat verzekering en een Collectieve WIA Excedent verzekering afgesloten. Werkgever en werknemer betalen ieder de helft van de WGA gat verzekering en eveneens de helft van de premie voor de WIA Excedent verzekering indien het inkomen van de werknemer hoger is dan het maximum dagloon voor de WIA.

ARTIKEL 18

REISUREN

1. Ten aanzien van de reisen voor de afgaande dag geldt dat de vergoeding aanvangt vanaf 13.00 uur. De werkelijk gereisde uren na 13.00 uur tot thuiskomst gelden als reisen. Ten aanzien van de reisen voor de opgaande dag geldt dat de werkelijk gereisde uren voor 7.00 uur gelden als reisen.

2. De medewerker kan kiezen voor de reisuurvergoeding of vrije tijd. Voor elk uur waarvoor recht bestaat op reisuurvergoeding wordt dan $\frac{3}{4}$ uur bij het saldo vrije tijd bijgeschreven.

Indien in een uitzonderingsgeval bij een kruiplijncoaster sprake is van een buitengewoon lange reistijd zal een passende regeling worden getroffen.

ARTIKEL 19

VOEDING

(Kruiplijn)coastervaart

De rederij draagt er zorg voor dat aan de bemanning voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variatie wordt verstrekt. De rederij stelt hiervoor een budget vast.

Binnenvaart

De medewerker aan boord van een binnenvaartschip moet voor eigen rekening in de menage voorzien. De medewerker ontvangt hiervoor een onbelaste vergoeding van € 2,23 per dag. Vanaf 1 september 2012 tot het einde van deze CAO periode bedraagt de belaste vergoeding € 1,36.

ARTIKEL 20

VAARTIJDENBOEK

De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de werknemer echter bijkennis het vaartijdenboek een functie heeft vervuld die aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij het bij die functie behorende loon (schaal 1) over de periode waarin hij die functie heeft vervuld.

ARTIKEL 21

SPAARREGELINGEN

De spaarloonregeling is per 1 januari 2012 vervallen. Vanaf 1 januari 2012 kunnen nieuwe deelnemers zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling.

Medewerkers die een dienstverband voor onbepaalde duur hebben kunnen deelnemen aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling. De voorwaarden voor deze regelingen zijn vastgelegd in separate reglementen.

ARTIKEL 22

KOSTEN

Kosten gemaakt in het belang van de werkgever worden, voor zover redelijk, vergoed tegen overlegging van de bewijsstukken.

ARTIKEL 23

REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

1. Indien in opdracht van de werkgever anders dan per vliegtuig of huurauto gereisd is, worden de reis- en verblijfkosten tegen overlegging van de desbetreffende bewijsstukken vergoed, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
2. Zoveel mogelijk moet gereisd worden met het openbaar vervoer in de laagste tariefklasse. Zo mogelijk wordt ten aanzien van bijkomende kosten, zoals maaltijden, overnachting, taxiritten en dergelijke, gepaste zuinigheid betracht en wordt tevoren met de Kapitein-Scheepsmanager overleg gepleegd.
3. De medewerker wordt geacht op dienstreis te gaan met een broodmaaltijd bij zich. Als vergoeding van kleine kosten, zoals verteringen en dergelijke samenhangende met het in opdracht van de werkgever reizen naar en van de ligplaats van het vaartuig voor periodieke aflossing, ontvangt de medewerker een toeslag van 10% op de reiskosten voor openbaar vervoer, met uitzondering van taxi- en vlieggkosten, met een minimum van € 5,00. Deze toeslag zal tevens worden betaald indien er op een feestdag wordt gereisd.
4. Eveneens worden de reiskosten vergoed indien de medewerker tijdens de dienst aan boord, in overleg met de werkgever, vrije tijd opneemt die verrekend wordt met het tegoed aan vrije dagen.

ARTIKEL 24

BIJDRAGE ZORGVERZEKERING

De medewerkers voor wie de verplichte werkgeversbijdrage op 0% is gesteld en voor zolang hiervan sprake is, ontvangen een bijdrage van € 40,00 bruto per maand gedurende de looptijd van deze CAO.

ARTIKEL 25

MEDISCHE BEHANDELKOSTEN

Indien medische behandel- en/of verpleegkosten, welke zijn ontstaan in het buitenland gedurende werkzaamheden of verblijf aan boord, niet of niet geheel door de basisverzekering respectievelijk de aanvullende verzekering worden vergoed, dan wordt het verschil tussen de te ontvangen vergoeding van de basisverzekering respectievelijk de aanvullende verzekering en de gemaakte kosten door de werkgever aangevuld. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met het eigen risico. Eén en ander dient door middel van kwitanties of nota's aangetoond te kunnen worden.

ARTIKEL 26

EHBO-VERGOEDING

Aan degenen, die op 1 december van enig jaar in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal jaarlijks een vergoeding van € 210,00 bruto worden betaald.

ARTIKEL 27

VERGOEDING VAN CERTIFICATEN EN OFFICIËLE VAARDOCUMENTEN

De kosten van de onderstaande certificaten en vaardocumenten komen voor vergoeding in aanmerking:

- Groot vaarbewijs A of B
- Leefijdsverlenging Groot Vaarbewijs
- Rijnpatent
- Verlenging en uitbreiding van het Rijnpatent
- Bijschrijven radarpatent op Groot Vaarbewijs of Rijnpatent
- ADN verklaring
- Marifooncertificaat
- Verklaring van goed gedrag
- Kosten behorende bij benodigde gewaarmerkte kopieën voor de certificaten en vaardocumenten.
- Kosten voor het verkrijgen van de vaarbevoegdheid
- Kosten van het vernieuwen van het Monsterboekje

ARTIKEL 28

PENSIOEN

De rechten op ouderdomspensioen alsmede het partner- en wezenpensioen van medewerkers van de (kruiplijn)coastervaart van 21 jaar en ouder, worden ontleend aan het "Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij"

De rechten op ouderdomspensioen alsmede het weduwen- en wezenpensioen van medewerkers van de binnenvaart van 21 jaar en ouder, worden ontleend aan de pensioenverzekering bij de "Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en binnenvaart".

ARTIKEL 29

NEVENFUNCTIE

1. De medewerker is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen een maand na de verzending van de bedoelde kennisgeving de medewerker schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting of uitbreiding van de nevenfuncties niet geoorloofd is.
3. Voordat de werkgever een beslissing neemt over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de medewerker ter zake te horen.
4. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op een schriftelijk verzoek aangaande gehonoreerde nevenfuncties wordt dit beschouwd als goedkeuring.

ARTIKEL 30

VAKBONDSFACILITEITEN

1. De vakbondsbijdrage, welke door het bedrijf afgestaan wordt ten behoeve van scholing en vorming van vakbondsleden, is vastgesteld op € 23,12 per jaar per medewerker, waarop deze CAO van toepassing is.
2. De kaderleden die zich daadwerkelijk inzetten voor vakbondswerkzaamheden, hebben per jaar recht op twee compensatiedagen.
3. Chemgas stelt de medewerkers met ingang van 1 januari 2007 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

ARTIKEL 31

SALARIS

1. De salarissen van de medewerkers van de kruiplijncoastervaart worden per 1 januari 2013 verhoogd met 2,5%.
2. De salarissen van de medewerkers op de binnenvaartschepen zullen per 1 januari 2013, 1 juli 2013 en 1 januari 2014 worden verhoogd met het stijgingspercentage van het consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens.

Met ingang van 1 oktober 2007 is de in de voorgaande CAO toegepaste indexeringsregeling komen te vervallen. Mocht na 30 juni 2014 geen nieuwe CAO worden afgesloten dan herleeft deze indexeringsregeling met dien verstande dat dan de eerste indexatie per 1 januari 2015 plaatsvindt met het stijgingspercentage over het tweede halfjaar van 2014, te weten:

1. Als referentieperiode wordt aangehouden oktober - april en april - oktober.
2. Het stijgingspercentage wordt vastgesteld met 2 cijfers achter de komma, hetgeen rekenkundig wordt afgerond.
3. Onder prijscompensatie wordt verstaan de bestaande prijscompensatieregeling op basis van het consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleide reeks, basis 2006 =100).

SALARISTABEL KRUIPLIJNCOASTERPERSONEEL PER 1 JANUARI 2013

functie code	omschrijving	schaal een heid	basis- dag- loon	maand- salaris	reisuur ver- goeding	overuur loon	vervan- gings- toeslag
510	Kapitein-Scheepsmanager	30	205,34	6.245,65	18,89	28,45	
510	Kapitein-Scheepsmanager	40	210,11	6.390,92	19,34	29,13	
510	Kapitein-Scheepsmanager	50	213,41	6.491,09	19,64	29,56	
510	Kapitein-Scheepsmanager	60	216,70	6.591,25	19,94	30,04	
530	Kapitein	20	170,69	5.191,69	14,60	21,96	
530	Kapitein	30	173,58	5.279,82	14,84	22,30	
530	Kapitein	40	176,45	5.366,95	15,09	22,68	
530	Kapitein	50	179,32	5.454,31	15,35	23,07	
530	Kapitein	60	182,15	5.540,46	15,57	23,42	
530	Kapitein	70	185,08	5.629,64	15,81	23,81	
530	Kapitein	80	188,02	5.718,85	16,10	24,18	
530	Kapitein	90	191,01	5.809,92	16,35	24,57	
530	Kapitein	100	194,00	5.900,98	16,58	24,96	
530	Kapitein	110	197,00	5.992,05	16,84	25,34	
550	1e Stuurman	10	144,53	4.396,07	12,35	18,57	46,64
550	1e Stuurman	20	147,90	4.498,61	12,64	19,01	39,90
550	1e Stuurman	30	151,27	4.601,06	12,93	19,44	33,14
550	1e Stuurman	40	154,57	4.701,52	13,23	19,85	26,54
550	1e Stuurman	(1) 50	157,88	4.802,20	13,48	20,29	19,91
550	1e Stuurman	(1) 60	161,21	4.903,62	13,79	20,70	13,26
550	1e Stuurman	(1) 70	164,45	5.002,04	14,02	21,14	6,76
550	1e Stuurman	(1) 80	167,69	5.100,44	14,33	21,54	0,33
570	2e Stuurman	10	121,47	3.694,74	11,46	15,58	46,11
570	2e Stuurman	20	124,68	3.792,50	11,46	16,03	39,69
570	2e Stuurman	30	127,91	3.890,51	11,46	16,40	33,22
570	2e Stuurman	40	131,13	3.988,47	11,46	16,82	26,81
570	2e Stuurman	50	133,72	4.067,36	11,46	17,16	21,62
570	2e Stuurman	60	136,38	4.148,08	11,64	17,50	16,31
570	2e Stuurman	70	139,08	4.230,34	11,88	17,88	10,88
570	2e Stuurman	80	141,78	4.312,58	12,10	18,20	5,47
590	Marof	10	121,47	3.694,74	11,46	15,58	46,11
590	Marof	20	124,68	3.792,50	11,46	16,03	39,69
590	Marof	30	127,91	3.890,51	11,46	16,40	33,22
590	Marof	40	131,13	3.988,47	11,46	16,82	26,81
590	Marof	50	133,72	4.067,36	11,46	17,16	21,62
590	Marof	60	136,38	4.148,08	11,64	17,50	16,31
590	Marof	70	139,08	4.230,34	11,88	17,88	10,88
590	Marof	80	141,78	4.312,58	12,10	18,20	5,47
610	1e S.w.t.k.	10	144,53	4.396,07	12,35	18,57	46,64
610	1e S.w.t.k.	20	147,90	4.498,61	12,64	19,01	39,90
610	1e S.w.t.k.	30	151,27	4.601,06	12,93	19,44	33,14
610	1e S.w.t.k.	40	154,57	4.701,52	13,23	19,85	26,54
610	1e S.w.t.k.	50	157,88	4.802,20	13,48	20,29	19,91
610	1e S.w.t.k.	60	161,21	4.903,62	13,79	20,70	13,26
610	1e S.w.t.k.	70	164,45	5.002,04	14,02	21,14	6,76
610	1e S.w.t.k.	80	167,69	5.100,44	14,33	21,54	0,33
610	1e S.w.t.k.	90	170,92	5.198,85	14,62	21,97	
610	1e S.w.t.k.	100	174,16	5.297,24	14,90	22,39	
630	2e S.w.t.k.	10	121,47	3.694,74	11,46	15,58	46,11
630	2e S.w.t.k.	20	124,68	3.792,50	11,46	16,03	39,69
630	2e S.w.t.k.	30	127,91	3.890,51	11,46	16,40	33,22
630	2e S.w.t.k.	40	131,13	3.988,47	11,46	16,82	26,81
630	2e S.w.t.k.	50	133,72	4.067,36	11,46	17,16	21,62
630	2e S.w.t.k.	60	136,38	4.148,08	11,64	17,50	16,31
630	2e S.w.t.k.	70	139,08	4.230,34	11,88	17,88	10,88
630	2e S.w.t.k.	80	141,78	4.312,58	12,10	18,20	5,47
645	Bootsman met patent	10	122,33	3.720,80	10,43	15,68	
645	Bootsman met patent	20	126,21	3.839,01	10,76	16,17	
645	Bootsman met patent	30	130,10	3.957,22	11,09	16,67	
645	Bootsman met patent	40	133,99	4.075,43	11,42	17,17	

650 Bootsman	(2)	40	126,91	3.860,10	10,80	16,29
650 Bootsman	(2)	80	133,53	4.061,41	11,40	17,15
665 Matroos/Motordrijver		10	92,53	2.814,52	8,81	11,86
665 Matroos/Motordrijver		20	94,38	2.870,81	8,81	12,09
670 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		15	79,74	2.425,49	6,80	10,22
670 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		25	82,11	2.497,64	6,98	10,51
670 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		35	84,48	2.569,67	7,20	10,82
670 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		45	86,85	2.641,81	7,48	11,13
670 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		55	89,23	2.713,98	8,22	11,43
685 Matroos		10	89,67	2.727,57	8,50	11,49
685 Matroos		20	91,52	2.783,86	8,49	11,74
690 Matroos	(2)	20	116,25	3.535,83	10,73	14,90
690 Matroos < 23 jaar		15	71,50	2.174,89	6,09	9,15
690 Matroos < 23 jaar		25	74,24	2.258,05	6,32	9,49
690 Matroos < 23 jaar		35	77,00	2.342,15	6,54	9,88
690 Matroos < 23 jaar		45	79,76	2.425,93	6,78	10,22
690 Matroos < 23 jaar		55	82,51	2.509,73	7,22	10,57
715 Leerling Matroos		15	29,32	891,72	2,85	4,30
715 Leerling Matroos		25	33,58	1.021,33	3,27	4,92
715 Leerling Matroos		35	39,43	1.199,32	3,84	5,78
715 Leerling Matroos		45	46,26	1.406,97	4,50	6,78
715 Leerling Matroos		55	53,08	1.614,59	5,33	7,91

*) = Per 1/10/2007 is de gemiddelde standby vergoeding à € 22,72 in het basisdagloon voor vast opgenomen.

*) = Per 1/9/2012 wordt per dag/per medewerker aan boord, inclusief de afgaande dag, een netto bedrag van € 6,25 aan boord verstrekt ten behoeve van inkoop van voeding aan boord.

*) = Per 1/7/2011 is de switchverrekening beëindigd.

1) = doorgroei naar schaaleenheid 5 e.v. is mogelijk indien de 1e stuurman in het bezit is van de benodigde binnenvaartpapieren en levens nautisch inzetbaar op de rivieren.

2) = geldt voor medewerkers die werkzaam zijn in deze functie/schaaleenheid.
Aanstelling in, bevordering/doorgroei naar deze functie/schaaleenheid is niet mogelijk.

SALARISTABEL BINNENVAARTPERSONEEL PER 1 JANUARI 2013

functie code	omschrijving	schaal eenheid	basis-dag-loon	maand-salaris	reisuur-vergoeding	over-uur-loon	duw-toeslag	vervangings-toeslag	menage toeslag onbelast	menage toeslag belast
30 Kapitein		40	127,17	3.868,17	13,74	19,00	14,53		2,23	1,36
30 Kapitein		50	128,41	3.905,71	13,74	19,20	14,69		2,23	1,36
30 Kapitein		60	129,65	3.943,64	13,74	19,40	14,82		2,23	1,36
30 Kapitein		70	130,89	3.981,39	13,74	19,57	14,95		2,23	1,36
30 Kapitein		80	132,60	4.033,13	13,74	19,81	15,15		2,23	1,36
30 Kapitein		90	134,30	4.084,87	13,74	20,06	15,34		2,23	1,36
30 Kapitein		100	136,00	4.136,61	13,74	20,32	15,53		2,23	1,36
40 Schipper		10	114,11	3.470,84	12,05	17,05	13,05		2,23	1,36
40 Schipper		20	115,54	3.514,30	12,05	17,28	13,21		2,23	1,36
40 Schipper		30	116,96	3.557,38	12,05	17,47	13,36		2,23	1,36
55 Senior stuurman		70	107,97	3.284,06	10,93	16,15	12,34	12,30	2,23	1,36
55 Senior stuurman		80	109,37	3.326,74	10,93	16,36	12,48	9,47	2,23	1,36
60 Medior stuurman		50	105,24	3.201,09	10,93	15,72	12,05	17,74	2,23	1,36
60 Medior stuurman		60	106,60	3.242,28	10,93	15,96	12,19	14,99	2,23	1,36
65 Junior stuurman		01	98,43	2.994,05	10,93	14,70	11,24	31,35	2,23	1,36
65 Junior stuurman		10	99,78	3.034,92	10,93	14,90	11,40	28,67	2,23	1,36
65 Junior stuurman		20	101,13	3.076,14	10,93	15,10	11,55	25,93	2,23	1,36
65 Junior stuurman		30	102,50	3.117,71	10,93	15,33	11,74	23,20	2,23	1,36
65 Junior stuurman		40	103,87	3.159,47	10,93	15,53	11,88	20,47	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver		10	93,84	2.854,38	10,38	14,05	10,73	9,20	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver		20	95,29	2.898,27	10,38	14,25	10,91	6,31	2,23	1,36
70 Matroos/motordrijver		30	96,52	2.935,94	10,38	14,42	11,04	3,83	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		15	80,77	2.456,72	8,03	12,09	9,24	35,35	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		25	83,19	2.530,45	8,26	12,42	9,52	30,49	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		35	85,62	2.604,36	8,51	12,79	9,77	25,63	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		45	88,05	2.678,05	8,83	13,16	10,07	20,78	2,23	1,36
70 Matroos/Motordrijver < 23 jaar		55	89,19	2.712,90	9,72	13,32	10,19	18,50	2,23	1,36
90 Matroos		01	92,05	2.799,89	10,22	13,76	10,52	12,77	2,23	1,36
90 Matroos		20	93,39	2.840,76	10,23	13,96	10,67	10,08	2,23	1,36
90 Matroos < 23 jaar		15	74,07	2.253,07	7,37	11,07	8,47	48,73	2,23	1,36
90 Matroos < 23 jaar		25	76,95	2.340,44	7,66	11,48	8,79	42,99	2,23	1,36
90 Matroos < 23 jaar		35	79,82	2.427,98	7,93	11,96	9,12	37,23	2,23	1,36
90 Matroos < 23 jaar		45	82,72	2.515,92	8,21	12,36	9,47	31,45	2,23	1,36
90 Matroos < 23 jaar		55	83,79	2.548,62	8,73	12,52	9,58	29,30	2,23	1,36
120 Leerling Matroos		15	34,65	1.053,92	3,44	5,18	3,96	78,84	2,23	1,36
120 Leerling Matroos		25	39,81	1.210,78	3,96	5,94	4,55	68,52	2,23	1,36
120 Leerling Matroos		35	46,89	1.426,17	4,66	7,00	5,34	54,37	2,23	1,36
120 Leerling Matroos		45	55,15	1.677,45	5,48	8,23	6,32	37,86	2,23	1,36
120 Leerling matroos		55	63,41	1.928,71	6,43	9,63	7,39	21,33	2,23	1,36
130 Machinist		10	102,84	3.128,16	10,59	15,39	11,77	22,51	2,23	1,36
130 Machinist		20	105,54	3.210,29	10,59	15,78	12,06	17,12	2,23	1,36
130 Machinist		30	108,24	3.292,41	10,74	16,19	12,36	11,75	2,23	1,36
130 Machinist		40	110,94	3.374,53	11,02	16,58	12,68	6,33	2,23	1,36
130 Machinist		50	113,64	3.456,46	11,31	17,00	13,00	0,96	2,23	1,36
130 Machinist		60	116,33	3.538,40	11,55	17,38	13,27		2,23	1,36
130 Machinist		70	119,02	3.620,32	11,83	17,79	13,59		2,23	1,36
130 Machinist		80	120,57	3.667,39	11,99	18,02	13,78		2,23	1,36
150 Bakkenschipper		10	109,83	3.340,78	10,92	16,43	12,56	8,54	2,23	1,36
150 Bakkenschipper		20	111,26	3.384,25	11,06	16,64	12,72	5,70	2,23	1,36
150 Bakkenschipper		30	112,68	3.427,34	11,22	16,83	12,89	2,86	2,23	1,36
150 Bakkenschipper		40	114,11	3.470,84	11,35	17,05	13,05		2,23	1,36
150 Bakkenschipper		50	115,54	3.514,30	11,47	17,28	13,21		2,23	1,36
150 Bakkenschipper		60	116,96	3.557,38	11,61	17,47	13,36		2,23	1,36
150 Bakkenschipper		70	118,40	3.601,22	11,77	17,70	13,52		2,23	1,36
150 Bakkenschipper		80	119,94	3.648,03	11,92	17,90	13,70		2,23	1,36
990 stagiaire			11,36	345,43					2,23	1,36

SALARISTABEL BINNENVAARTPERSONEEL PER 1 JULI 2013

functie code	omschrijving	schaal een heid	basis-dag-loon	maand-salaris	reisuur-ver-goeding	over-uur-loon	duw-toeslag	vervan-gings-toeslag	menage toeslag onbelast	menage toeslag belast
30	Kapitein	40	128,15	3.897,96	13,85	19,15	14,64		2,23	1,36
30	Kapitein	50	129,40	3.935,78	13,85	19,35	14,80		2,23	1,36
30	Kapitein	60	130,65	3.974,01	13,85	19,54	14,93		2,23	1,36
30	Kapitein	70	131,90	4.012,04	13,85	19,72	15,06		2,23	1,36
30	Kapitein	80	133,62	4.064,18	13,85	19,96	15,26		2,23	1,36
30	Kapitein	90	135,33	4.116,32	13,85	20,22	15,46		2,23	1,36
30	Kapitein	100	137,05	4.168,46	13,85	20,47	15,65		2,23	1,36
40	Schipper	10	114,99	3.497,57	12,14	17,18	13,16		2,23	1,36
40	Schipper	20	116,43	3.541,36	12,14	17,42	13,31		2,23	1,36
40	Schipper	30	117,86	3.584,78	12,14	17,61	13,46		2,23	1,36
55	Senior stuurman	70	108,80	3.309,35	11,01	16,27	12,44	12,39	2,23	1,36
55	Senior stuurman	80	110,21	3.352,36	11,01	16,49	12,58	9,54	2,23	1,36
60	Medior stuurman	50	106,05	3.225,74	11,01	15,84	12,14	17,87	2,23	1,36
60	Medior stuurman	60	107,42	3.267,24	11,01	16,09	12,29	15,11	2,23	1,36
65	Junior stuurman	01	99,19	3.017,10	11,02	14,82	11,33	31,59	2,23	1,36
65	Junior stuurman	10	100,55	3.058,29	11,01	15,02	11,49	28,89	2,23	1,36
65	Junior stuurman	20	101,91	3.099,83	11,01	15,22	11,64	26,12	2,23	1,36
65	Junior stuurman	30	103,29	3.141,72	11,01	15,45	11,83	23,38	2,23	1,36
65	Junior stuurman	40	104,67	3.183,80	11,01	15,65	11,97	20,63	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver	10	94,57	2.876,36	10,46	14,16	10,81	9,27	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver	20	96,02	2.920,58	10,46	14,36	10,99	6,36	2,23	1,36
70	Matroos/motordrijver	30	97,27	2.958,55	10,46	14,53	11,12	3,86	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver < 23 jaar	15	81,39	2.475,63	8,10	12,18	9,31	35,62	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver < 23 jaar	25	83,83	2.549,93	8,32	12,52	9,59	30,73	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver < 23 jaar	35	86,28	2.624,41	8,58	12,89	9,85	25,83	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver < 23 jaar	45	88,72	2.698,67	8,90	13,26	10,14	20,94	2,23	1,36
70	Matroos/Motordrijver < 23 jaar	55	89,88	2.733,79	9,79	13,43	10,27	18,65	2,23	1,36
90	Matroos	01	92,76	2.821,45	10,30	13,87	10,60	12,86	2,23	1,36
90	Matroos	20	94,11	2.862,63	10,31	14,06	10,76	10,16	2,23	1,36
90	Matroos < 23 jaar	15	74,64	2.270,42	7,43	11,16	8,53	49,10	2,23	1,36
90	Matroos < 23 jaar	25	77,54	2.358,46	7,72	11,57	8,86	43,32	2,23	1,36
90	Matroos < 23 jaar	35	80,44	2.446,67	7,99	12,05	9,19	37,52	2,23	1,36
90	Matroos < 23 jaar	45	83,35	2.535,29	8,27	12,45	9,54	31,70	2,23	1,36
90	Matroos < 23 jaar	55	84,44	2.566,24	8,80	12,62	9,65	29,53	2,23	1,36
120	Leerling Matroos	15	34,92	1.062,03	3,47	5,22	3,99	79,44	2,23	1,36
120	Leerling Matroos	25	40,11	1.220,10	3,99	5,99	4,59	69,05	2,23	1,36
120	Leerling Matroos	35	47,25	1.437,15	4,70	7,05	5,38	54,79	2,23	1,36
120	Leerling Matroos	45	55,57	1.690,36	5,52	8,30	6,37	38,15	2,23	1,36
120	Leerling matroos	55	63,90	1.943,57	6,48	9,71	7,45	21,50	2,23	1,36
130	Machinist	10	103,64	3.152,25	10,67	15,51	11,86	22,69	2,23	1,36
130	Machinist	20	106,36	3.235,01	10,67	15,90	12,16	17,25	2,23	1,36
130	Machinist	30	109,08	3.317,76	10,83	16,31	12,45	11,84	2,23	1,36
130	Machinist	40	111,80	3.400,51	11,11	16,71	12,78	6,38	2,23	1,36
130	Machinist	50	114,51	3.483,07	11,40	17,13	13,10	0,96	2,23	1,36
130	Machinist	60	117,23	3.565,64	11,64	17,51	13,37	0,00	2,23	1,36
130	Machinist	70	119,94	3.648,19	11,92	17,92	13,70	0,00	2,23	1,36
130	Machinist	80	121,50	3.695,63	12,09	18,16	13,89	0,00	2,23	1,36
150	Bakkenschipper	10	110,68	3.366,50	11,00	16,56	12,66	8,60	2,23	1,36
150	Bakkenschipper	20	112,12	3.410,31	11,14	16,77	12,81	5,74	2,23	1,36
150	Bakkenschipper	30	113,55	3.453,73	11,31	16,96	12,99	2,88	2,23	1,36
150	Bakkenschipper	40	114,99	3.497,57	11,44	17,18	13,16		2,23	1,36
150	Bakkenschipper	50	116,43	3.541,36	11,56	17,42	13,31		2,23	1,36
150	Bakkenschipper	60	117,86	3.584,78	11,70	17,61	13,46		2,23	1,36
150	Bakkenschipper	70	119,31	3.628,95	11,86	17,84	13,63		2,23	1,36
150	Bakkenschipper	80	120,86	3.676,12	12,01	18,04	13,80		2,23	1,36
990	stagiaire		11,44	348,09					2,23	1,36

CAO-akkoord t/m 30 juni 2014

voor de varende medewerkers

van Chemgas Shipping BV

Hieronder volgt een samenvatting van de gemaakte afspraken:

Looptijd

Van 1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014.

Salarisverhogingen

Zeevaart

De salarissen van de medewerkers op de (kruiplijn)coasters worden per 1 januari 2013 met 2,5% verhoogd.

Binnenvaart

De salarissen van de medewerkers op de binnenvaartschepen zullen per 1 januari 2013, 1 juli 2013 en 1 januari 2014 worden verhoogd met het stijgingspercentage van het consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleide reeks, basis 2006 = 100), volgens de gebruikelijke berekeningsmethode.

Toekenning tijdelijke toeslag voor kapiteins op schepen zonder kapitein-scheepsmanager (zeevaart)

Op de coasters (Bayamo, Brisote) zijn vooralsnog geen kapitein-scheepsmanagers aangesteld. Aan een kapitein die structureel is ingeroosterd op een van deze schepen zal daarom met ingang van juni 2013 een toeslag worden toegekend van € 300,- bruto per maand. De toeslag geldt alleen voor de duur van deze CAO en stopt dus automatisch per 1 juli 2014. De komende periode zal door werkgever benut worden om het beleid omtrent de bemanningssamenstelling en –eisen op de coasters (Bayamo/Brisote) verder uit te werken.

Zorgverzekeringsbijdrage

Met ingang van 1 januari 2013 zal de bijdrage van € 25,- bruto per maand worden verhoogd naar € 40,- bruto per maand. Deze zorgverzekeringsbijdrage wordt vergoed aan de medewerkers van de zeevaart waarvoor de verplichte werkgeversbijdrage op 0% is gesteld en voor zolang als dit laatste het geval is.

Collectieve zorgverzekering

Chemgas biedt haar medewerkers een collectiviteitskorting en een aanvullend pakket bij zorgverzekeraar Aevitae. Chemgas zal het aanvullende pakket van zorgverzekeraar Aevitae vergelijken met het aanvullende pakket van zorgverzekeraar AZVZ (Stichting Scheepvaart) met als doel een voor de medewerkers zo gunstig mogelijk pakket te bieden.

Levensfasebewust Personeelsbeleid

Chemgas hecht veel waarde aan een personeelsbeleid dat voorziet in het continu opleiden en ontwikkelen van haar medewerkers. Vanuit de branche wordt een onderzoek geïnitieerd naar een mogelijke verdere invulling van levensfasebewust personeelsbeleid. Chemgas onderschrijft het belang van dit onderzoek.

Oproepkrachten

Vanwege de uitbreiding van de vloot neemt het aantal structurele arbeidsplaatsen toe. Deze uitbreiding leidt er tezamen met de toenemende eisen van klanten toe dat Chemgas behoefte heeft aan extra flexibiliteit. Het doel is om oproepkrachten incidenteel in te zetten wegens ziekte of wanneer dat gezien de omstandigheden wenselijk is (bijvoorbeeld bij het naar binnen varen van een kruiplijncoaster). Chemgas zal de mogelijkheden onderzoeken om oproepkrachten in de CAO op te nemen. Opname in de CAO vindt plaats na overleg met de vakorganisaties.

Aflossing zeevaart

In de komende kapiteinsvergaderingen zal de aflos als agendapunt worden opgenomen met als doel een richtlijn te bepalen die gehanteerd dient te worden bij het organiseren van de aflos. Deze richtlijn zal worden opgenomen in het EQS.

Tekstwijzigingen

De CAO tekst zal in algemene zin worden aangepast volgens wet- en regelgeving. De resultatenlijst zal aan de CAO worden toegevoegd.

Maritime Labour Convention

De invoering van het Maritiem Arbeidsverdrag (Maritime Labour Convention 2006) leidt tot modernisering en aanpassing van de zeevaart- en arbeidswetgeving. De Zeevaarbemanningswet wordt omgedoopt tot Wet zeevarenden. Dit heeft ook consequenties voor de CAO. Zo zal dit onder andere tot gevolg hebben dat de binnenvaart wordt opgenomen in een aparte sectie.

Voeding

Chemgas zal het artikel over menagegeld voor de zeevarende collega's tekstueel wijzigen. Het uitgangspunt is dat de rederij ervoor zorg draagt dat aan de zeevarenden voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variatie wordt verstrekt.

Jubileumuitkering

Bij een 25-jarig en een 40-jarig jubileum kent Chemgas een jubileumuitkering toe. Deze regeling zal worden opgenomen in de CAO.

Vaarschema

Het uitgangspunt voor het varen tijdens de kerstdagen en nieuwjaarsdag wordt in de CAO opgenomen. Voor de zeevaart is het uitgangspunt dat het ene jaar tijdens deze feestdagen wordt gewerkt en het andere jaar die dagen in de vrije torn vallen. Voor de binnenvaart wordt tijdens de kerstdagen gevaren of met oud/nieuw. De regels met betrekking tot de extra vergoedingen blijven ongewijzigd.

Rotterdam, 23 september 2013

Chemgas Shipping BV
Rotterdam

Directe:

G. Jaegers

J. Naaborgh

Nautilus International te Rotterdam

M.T.J.J. van den Broek
Hoofdbestuurder