

**Collectieve  
Arbeidsovereenkomst  
Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V.**



**ODFJELL**

**1 januari 2015 tot en met 31 december 2018**

1

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden:

**ODFJELL TERMINALS (ROTTERDAM) B.V.**  
gevestigd te Rotterdam

Als partij ter enerzijds

en

**FNV Bondgenoten**  
Gevestigd te Utrecht;

**CNV Vakmensen**  
Gevestigd te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde;

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten voor de werknemers, ingedeeld in de functieklassen A tot en met K.

Voor akkoord,



Dhr. M.D. Olijve  
Managing Director  
Odfjell Terminals Rotterdam B.V.

FNV Bondgenoten  
Vertegenwoordigd door  
Dhr. R. Wennekes  
bestuurder



CNV Vakmensen  
Vertegenwoordigd door  
Dhr. A.G.J. van Damme  
bestuurder

CNV Vakmensen  
Vertegenwoordigd door  
Dhr. A. Van Wijngaarden  
Voorzitter



## INHOUDSOPGAVE

		Pagina
Artikel 1	- Definities	4
Artikel 2	- Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 3	- Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 4	- Algemene verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 5	- Veiligheid en Milieu	9
Artikel 6	- Aanstelling, schorsing, ontslag	11
Artikel 7	- Salarisregeling	13
Artikel 8	- Toeslagen	16
Artikel 9	- Vakantietoelage en winstuitkering	20
Artikel 10	- Pensioen – Regeling VPL	21
Artikel 11	- Reiskostenregeling	24
Artikel 12	- Dienstrooster en werktijden	24
Artikel 13	- Werken op een zondag of feestdag	25
Artikel 14	- Overwerk	26
Artikel 15	- Vakantieregeling	28
Artikel 16	- Bijzonder verlof, onbetaald verlof	32
Artikel 17	- Ziekte en re-integratie	33
Artikel 18	- Ziektekostenverzekering	35
Artikel 19	- Uitkering bij overlijden	35
Artikel 20	- Arbeidsvoorwaarden parttimers	36
Artikel 21	- Verhuiskosten	37
Artikel 22	- Beloning specifieke taken	37
Artikel 23	- Studiekostenregeling	38
Artikel 24	- Werkgelegenheid	40
Artikel 25	- Automatiseringsstatuut	41
Artikel 26	- Vakbondsfaciliteiten	42
Artikel 27	- Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de CAO	43
Artikel 28	- Minimum CAO	43
Artikel 29	- O&O fonds	43
Artikel 30	- Sociale innovatie	43
Artikel 31	- Regie WW	44
Artikel 32	- Wend- en weerbaarheidsfonds	..
Artikel 33	- Hardheidsclausule	..
Bijlage 1	- Onderhandelingsresultaat 1 mei 2014	45
Bijlage 2	- Uitwerking toezegging, financieringswijze en financieringstermijnen	47
Bijlage 3	- Pensioendoorbouw	48
Bijlage 4	- Side letter	49
Bijlage 5	- Functielijst	51
Bijlage 6	- Salaristabel per 1.1.2015 – 31.12.2018	[..]
Bijlage 7	- Procedure functiewaardering (bezwaar en beroep)	[..]

## ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever/bedrijf	: Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. (OTR)
Vakvereniging	: elk der partijen ter andere zijde
Werknemer	: de persoon in dienst van de werkgever ingedeeld in de functieklassen A t/m K.
Direct leidinggevende	: leidinggevend van bedrijfsonderdelen c.q. -afdelingen, die door de directie als zodanig zijn aangewezen.
Dienst	: een aaneengesloten periode, waarin volgens het dienstrooster wordt gewerkt en wel: <ul style="list-style-type: none"><li>- exclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de vaste dagdienst;</li><li>- inclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de volcontinuïdendiensten.</li></ul>
Dienstrooster	: een regeling, die aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen werknemers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen.
Dienstverband	: de duur van de arbeidsovereenkomst.
Deeltijd	: de bij schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, die dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan genoemd in artikel 12.2 en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
Dag	: een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur)
Week	: een tijdvak van 7 dagen
Maand	: een kalendermaand
Functieclassificatie	: het bij werkgever van toepassing zijnde systeem gebaseerd op indeling van functies in de functieklassen met daaraan gekoppeld de salaris bandbreedten.
Functieklasse	: een groep van functies, die volgens dezelfde salaris bandbreedte beloond wordt.
Maandsalaris	: het bruto maandsalaris zonder toeslagen, zoals voor de werknemer is vastgesteld.
13 <sup>e</sup> maand	: 1 extra bruto maandsalaris dat als 1/12 deel maandelijks wordt uitbetaald
Maandinkomen	: het maandsalaris en de eventuele toeslagen als genoemd in artikel 8.
MT-lid	: het directielid dat verantwoordelijk is voor een bepaalde afdeling.
Uursalaris	: volcontinu: het maandsalaris gedeeld door 156 : overige: het maandsalaris gedeeld door 161
Ondernemingsraad	: overlegorgaan binnen de onderneming, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

- Partner : diegene waarmee de werknemer gehuwd is, dan wel waarmee de werknemer een wettelijk geregistreeerde partnerrelatie heeft, dan wel waarmee de werknemer reeds gedurende een half jaar een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft.
- Waardebepaling dag : Voor de waarde van een dag wordt de volgende rekenmethode aangehouden:  $\frac{3}{65} \times$  maandsalaris. Uitgangspunt hierbij is dat er over drie maanden 65 werkdagen zijn.  $\frac{3}{65}$  is dan een werkdag. Dit komt ongeveer overeen met 4,61%. Bij uitbetaling van verlofdagen worden ook toeslagen uitbetaald en zal dus op basis van maandinkomen worden berekend.



## ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

2. 1. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. 2. De werkgever is verplicht bij het sluiten van iedere individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer, deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren en aan de werknemer een exemplaar van deze overeenkomst uit te reiken.
2. 3. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst om geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. 4. De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of bevorderen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. 5. De werkgever verplicht zich de ondernemingsraad te laten functioneren conform de bepalingen van de Wet van Ondernemingsraden.
2. 6. In afwijking van artikel 7:628.1 B.W. is de werkgever niet gehouden het loon aan de werknemer te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van invoering door de werkgever van een verkorte werkweek, ook niet na het verstrijken van de termijn zoals in artikel 7:628.5 B.W. genoemd.
2. 7. Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld in artikel 2.6 zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen en aan de ondernemingsraad mededeling doen.
2. 8. Invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in artikel 2.6, geschiedt met inachtneming van artikel 8 tot en met 10 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.
2. 9. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over een herziening van de in artikel 2.6, 2.7 en 2.8 getroffen regeling.



### ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

3. 1. De vakverenigingen verbinden zich ten aanzien van de werknemers voor wie deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangegaan, gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geen stakingen in de bedrijven van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen.
3. 2. De vakverenigingen verbinden zich geen actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.  
De vakverenigingen zullen hun krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden, indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. 3. De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, wanneer en voor zover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, tenzij zij aantonen, dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.
3. 4. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen te zullen bevorderen, dat hun leden het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalde getrouwelijk zullen nakomen.



#### ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

4. 1. De werknemer is gehouden om bij het aangaan van het dienstverband met de werkgever een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarvan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst een onderdeel vormt.
4. 2. De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar zijn beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven en om alle in het bedrijf aanwezige materialen, veiligheidsmiddelen, machines, gebouwen en dergelijke met zorg te behandelen.
4. 3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever redelijkerwijs opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. 4. De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever hem dat om redenen van bedrijfsbelang vraagt en de werkgever zich daarbij houdt aan de wettelijke bepalingen en aan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
4. 5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf en is verplicht de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, na te leven.
4. 6. De werknemer is verplicht zich op aanwijzing van de werkgever te onderwerpen aan geneeskundige onderzoeken, voor zover wettelijk is toegestaan.
4. 7. De werknemer is gehouden om over te gaan naar iedere dienst die door de directie noodzakelijk wordt geacht, indien het bedrijfsbelang dit eist. De overgang dient te geschieden naar redelijkheid en met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen en van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
4. 8. Voor zover deze schade kunnen berokkenen aan de belangen van de werkgever, dient voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden, dan wel voor een zelfstandige bedrijfsuitoefening, uitdrukkelijk schriftelijk toestemming door de werkgever te worden verleend.
4. 9.
  - a. Indien aan de werknemer gegevens betreffende het bedrijf en de gang van zaken bij de werkgever bekend zijn, waarvan hij weet of redelijkerwijze behoort te begrijpen dat zij van vertrouwelijke aard zijn, zal hij deze, zowel tijdens als na zijn dienstverband, niet tegenover personen binnen of buiten het bedrijf openbaren.

Correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke, die betrekking hebben op bedrijfszaken, zijn in eigendom van de werkgever. Bij het beëindigen van het dienstverband zal de werknemer alle in zijn bezit zijnde exemplaren daarvan bij de werkgever inleveren.
  - b. De werknemer mag ervaringen en onderzoeken, die in verband staan met zijn werkzaamheden, publiceren, nadat in overleg met de werkgever is vastgesteld dat het bekend worden van de te publiceren gegevens niet in strijd is met het bedrijfsbelang.
  - c. Verbeteringen en uitvindingen, die in rechtstreeks verband staan met de werkzaamheden van de werknemer tijdens zijn dienstverband, komen toe aan de werkgever, behoudens de dwingende bepalingen van de Rijksoctrooiwet.





## **ARTIKEL 5 - VEILIGHEID EN MILIEU**

Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het naleven van de beleidsverklaring Kwaliteit, Veiligheid, Gezondheid en Milieu, de kwaliteit van hun werk, naleving van de procedures en instructies en hun handelen. Om dit te realiseren, zal het bedrijf voldoende middelen ter beschikking stellen. Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. vraagt en stimuleert een actieve rol van haar werknemers door informatievoorziening, opleiding, instructies en waar nodig correctieve maatregelen.

Alle werknemers zijn verplicht (bijna)ongevallen, milieu-incidenten en schades te melden. Ook zal Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. ontwikkelingen die gericht zijn op verdere verbetering stimuleren.

### **Veiligheidscertificaat Haven**

OTR zal een actieve bijdrage leveren aan stichting veilige haven waarmee ook de ontwikkeling voor het veiligheidscertificaathavens (VCH) zal worden gefinancierd. De hiervoor benodigde financiële bijdrage wordt gefinancierd met de bijdrage van OTR van € 100 per werknemer per jaar aan SVH.

Odfjell zal haar medewerking geven aan het opzetten van een sector Arbo catalogus als aan het opzetten van een ongevallen registratiesysteem.

Odfjell stemt in dat het beheer van de veiligheidscertificaten (registratie) door de stichting veilige haven zal worden gevoerd.



## ARTIKEL 6 - AANSTELLING, SCHORSING, ONTSLAG

6. 1. De individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer, hierna te noemen 'arbeidsovereenkomst', kan worden aangegaan:
  - a. voor bepaalde tijd
  - b. voor onbepaalde tijd.
6. 2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een vooraf overeen te komen periode en eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in die arbeidsovereenkomst, behoudens in de gevallen genoemd in het Burgerlijk Wetboek (dringende redenen).
6. 3. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, van rechtswege en zonder dat daartoe enige opzegging vereist is, op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de werknemer op grond van de voor hem/haar van toepassing zijnde pensioenregeling, pensioengerechtigd wordt.
6. 4. Voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan kan op kosten van de werkgever een aanstellingskeuring plaatsvinden, voor zover dit wettelijk tot de mogelijkheden behoort. De werkgever wijst hiertoe een geneeskundige aan.
6. 5. Het dienstverband wordt schriftelijk bevestigd in een arbeidsovereenkomst. Daarin wordt tenminste vermeld:
  - de datum van indiensttreding
  - de duur van het dienstverband
  - het maandsalaris
  - de functie en functieklass
  - proeftijd
  - plaats van de functie in de organisatie (rapportagelijijn)
  - aantal maanden salaris per jaar
  - vakantierechten per jaar plus regeling voor het jaar van indiensttreding
  - opname in het pensioenfonds en bepaling pensioenregeling
  - opsomming secundaire arbeidsvoorwaarden
  - (collectieve) ziektekostenverzekering
  - functiebeschrijving.
6. 6. Tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen, geldt de wettelijk toegestane proefperiode als proeftijd. Dit geldt zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als onbepaalde tijd. In de proeftijd en verder tenminste eenmaal per 12 maanden wordt het functioneren van de werknemer beoordeeld. Deze beoordeling wordt schriftelijk vastgelegd.
6. 7. Bij indiensttreding tekent iedere werknemer een arbeidsovereenkomst waarin de werknemer verklaart een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen en zich met de inhoud daarvan te verenigen.
6. 8. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan in afwijking van het gestelde in artikel 6.3 tussentijds schriftelijk beëindigd worden. Werkgever en werknemer dienen onderstaande regels hierbij in acht te nemen, tenzij hiervan bij de aanstelling schriftelijk is afgeweken.  
De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.

De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.

De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging plaatsvindt.

6. 9. Wanneer een werknemer gedurende een onafgebroken periode van 104 weken arbeidsongeschikt wordt verwezen naar artikel 17 (ziekte en re-integratie).
6. 10. Wanneer de werkgever oordeelt dat de werknemer zijn verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de werknemer schorsen. Binnen 36 uur (weekeinden en feestdagen uitgezonderd) na het aanzeggen van de schorsing dient een onderzoek te zijn ingesteld. Het onderzoek zal uiterlijk 1 week na de schorsing worden afgerond en de werkgever zal dan of de schorsing opheffen of het dienstverband op grond van de bepalingen uit het B.W. (dringende reden) beëindigen. Gedurende de schorsing zal het maandinkomen worden doorbetaald.
6. 11. Bij aanname van personeel zullen voormalig werknemers, die eerder om bedrijfseconomische redenen ontslagen werden en opnieuw solliciteren, als eersten voor de vacature in aanmerking komen, tenzij zij niet voldoen aan de functie-eisen. Dit geldt echter niet indien de dienstbetrekking bij OTR meer dan één jaar is verlopen. Daarbij zal, rekening houdend met de geschiktheid voor de beschikbare functie, voorrang worden gegeven aan hen, die vroeger een langer dienstverband hebben gehad boven hen, die een korter dienstverband hebben gehad.



## ARTIKEL 7 - SALARISREGELING

7. 1. De toepasselijke salaris bandbreedtes per functie worden vastgesteld op basis van het functieclassificatiesysteem.
7. 2. Het functieclassificatiesysteem bestaat uit 11 salaris bandbreedten, die corresponderen met de functieklassen van het functiewaarderingssysteem. De onder de werkingssfeer van deze CAO vallende functies worden met behulp van het ORBA-systeem voor functiewaardering in 1 van de salaris bandbreedten ingedeeld. Er is een bezwaar- en beroep procedure overeengekomen welke als bijlage 6 bij deze CAO is opgenomen.
7. 3. Bij elke functieklassering behoort een salaris bandbreedte, terwijl de functieklassen en de salaris bandbreedte gezamenlijk de salaristabel vormen. Zie bijlage 7.
7. 4. Indexering  
Halfjaarlijks worden de maandsalarissen geïndexeerd op:  
- 1 juli (referentieperiode 1 oktober tot en met 31 maart), en  
- 1 januari (referentieperiode 1 april tot en met 30 september)  
Uitgangspunt is de CBS consumentenprijsindex, reeks "alle huishoudens afgeleid". Wanneer de indexering negatief is zal deze niet worden toegepast, maar in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.  
Deze indexering zal niet aan een maximum gebonden zijn.

Bij toepassing van deze regeling wordt steeds uitgegaan van voorlopige prijsindexcijfers. Dit betekent, dat met correcties die achteraf in dat voorlopige prijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht geen rekening wordt gehouden.

De salarisschalen alsmede de individuele (buiten CAO) salarissen zullen voor wat betreft de prijs compensatie en initiële loonontwikkeling van 1-1-2015 tot en met 31-12-2018 worden bevroren. Na verloop van twee jaar zal er een evaluatie plaatsvinden m.b.t. de financiële situatie. Indien nodig en afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie kunnen de afspraken worden aangepast.

7. 5. Toepassing salarisregeling
1. Het minimum maandsalaris van de salaris bandbreedte, waarin men is aangesteld, zal in principe worden toegepast bij indiensttreding, evenals bij aanstelling in een nieuwe functie. Hiervan kan echter worden afgeweken, indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer bij aanstelling of bij indiensttreding een zodanige ervaring inbrengt, die aanstelling boven het minimum maandsalaris verantwoord maakt.
  2. Om door de salaris bandbreedte te groeien komt men op basis van de jaarlijkse beoordeling in aanmerking voor een procentuele salarisverhoging. Deze verhoging is afhankelijk van het beoordelingsresultaat:

- Slecht/Matig	0%
- Goed	3%
- Zeer goed / Uitstekend	5%

Het percentage zal over het voor de medewerker geldende salaris berekend worden.

Indien in enig jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt de beoordeling geacht "goed" te zijn geweest.

Gedurende de looptijd van de CAO is de maximale verhoging op basis van de beoordeling 50% van het percentage zoals genoemd in artikel 7.5 sub 2.

Wanneer men een salaris ontvangt wat op of boven het maximum van het voor de functieschaal geldende salaris ligt, zal er geen (procentuele) salarisverhoging toegekend worden op basis van de jaarlijkse beoordeling.

Bij een bevordering naar een hogere functie zal men worden ingedeeld in de met betrekking tot (hogere) schaal en vervolgens 3% hoger ingeschaald worden. Bij een aanpassing naar een lagere functie zal men eveneens worden ingedeeld in de met betrekking tot (lagere) schaal.

Promoties naar een hogere functie kunnen eerst dan plaatsvinden indien de werknemer aan de eisen voldoet, die aan de hogere functie worden gesteld; één en ander op voorstel van de betrokken leidinggevende.

**Salaristabel per 1-1-2015\***

**Schaal 1:**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
MINIMUM	2555,42	2606,07	2668,83	2751,4	2873,61	3012,34	3202,81	3463,74	3879,92	4518,5	5234,15
MAXIMUM	3432,92	3546,32	3620,09	3757,72	4030,76	4254,27	4588,97	5075,61	5764,84	6768,95	7861,14

**Schaal 2:**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
ORBA-punten	30-39,5	40-49,5	50-59,5	60-74,5	75-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-215
maximum	2.753,68	2.797,18	2.853,61	2.956,38	3.103,81	3.265,80	3.435,90	3.715,68	4.078,75	4.477,29	5.074,71
minimum	2.024,13	2.037,16	2.058,42	2.111,36	2.193,95	2.283,86	2.376,39	2.540,47	2.755,59	2.987,64	3.342,98

Uitgangspunt is dat de functie allround operator functieklasse F (90-109,5 ORBA-punten) heeft.

Indien een medewerker als gevolg van de functie classificatie in een lagere functieklasse komt en hij wordt daardoor bovenschallig, dan zal het bovenschallig deel worden uitgedrukt in een PT. Deze toeslag wordt bevroren gedurende de looptijd van de CAO, wel wordt pensioenopbouw, vakantietoelage en dertiende maand betaald.

\* in bijlage 5 wordt gedefinieerd welke posities conform schaal 1 dan wel schaal 2 worden beloond; schaal 2 voor medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2015.

## ARTIKEL 8 - TOESLAGEN

8. 1. (1) Aan de werknemer, die volgens het voor hem geldende dienstrooster in volcontinuïdient werkt, wordt, naast het maandsalaris, voor elke volle maand volcontinuïdient een toeslag van 30% van het maandsalaris toegekend.

(2) Aan de werknemer, die volgens het voor hem geldende dienstrooster in de verlengde dagdienst CCC werkt, wordt, naast het maandsalaris, voor elke volle maand dienst een toeslag van 5,25% van het maandsalaris toegekend.

### 8.2 Stand-by dienst

Stand-by uren zijn alle uren waarin de werknemer op basis van een daartoe opgesteld rooster beschikbaar of bereikbaar is voor het bedrijf buiten zijn vastgestelde werktijden. De werknemer die stand-by is, is verplicht om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Medewerkers die vanuit hun functie standby diensten lopen ontvangen een vergoeding van Euro 350,- bruto per volledige stand-by week (7 aaneengesloten dagen). In geval van opkomst geldt de overwerktoeslag conform schema 1 zoals opgenomen in de overwerkregeling (artikel 14.5).

Daarnaast ontvangt de werknemer een reisuur en een vergoeding voor de gereden kilometers op basis van € 0,19 per kilometer voor de afstand woon-werk.

Over de rooster gebonden stand-by vergoeding wordt vakantiegeld berekend en pensioen opgebouwd.

### 8.3. Afbouwregeling met betrekking tot de toeslagen bedoeld in art. 8.1. en 8.2

1. De werknemers, die in het belang van het bedrijf of wegens persoonlijke omstandigheden, die het bedrijfsbelang raken, voor onbepaalde tijd wordt overgeplaatst, te weten:

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| A. van de volcontinuïdient     | naar de dagdienst            |
| B. van de onregelmatige dienst | naar de dagdienst            |
| C. van de volcontinuïdient     | naar de onregelmatige dienst |
| D. vanuit een stand-by dienst  | niet ingeroosterd stand-by   |

geldt met ingang van de datum van overplaatsing een afbouwregeling, zoals staat aangegeven onder a, b, c en d.

- Indien hij 3 maanden of korter in continuïdient, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden.
- Indien hij langer dan drie maanden, doch niet langer dan 3 jaar in continuïdient, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en drie volgende maanden.
- Indien hij 3 jaar, doch niet langer dan 5 jaar achtereenvolgens in de continuïdient, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden, plus gedurende 2 maanden 65%, daarna 2 maanden 50% en tenslotte 2 maanden 35 % van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag.
- Indien hij langer dan 5 jaar achtereenvolgens in de continuïdient, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met 2/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het eerste jaar en 1/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het tweede jaar na overgang.

Deze afbouwregeling geldt niet voor werknemers van 60 jaar en ouder, die in de dagdienst geplaatst worden. Voor hen geldt de afbouwregeling zoals genoemd in artikel 15.10.1 f.

2. Werknemers, met uitzondering van de werknemers van 60 jaar of ouder, die op eigen verzoek voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst van de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst naar de dagdienst, resp. onregelmatige dienst, ontvangen met ingang van de datum van overplaatsing slechts de betaling volgens de voor hen dan geldende dienst.
8. 4. Overplaatsing van dagdienst naar een niet-dagdienst  
Indien een werknemer uit de dagdienst door de werkgever wordt verzocht voor een bepaalde tijd continudiensten of onregelmatige diensten te verrichten, dan ontvangt hij vanaf de datum waarop de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst aanvangt tot en met de laatste dag, waarop de continu- of onregelmatige dienst eindigt, de voor de desbetreffende dienst geldende toeslag.  
Deze toeslag zal hem worden uitbetaald over het maandsalaris geldend in zijn oorspronkelijke functie.
8. 5. Tijdelijke uitoefening van een hogere functie  
Indien naar het oordeel van de betrokken direct leidinggevende de werksituatie vereist dat een werknemer ten gevolge van afwezigheid vervangen dient te worden, kan hiervoor een werknemer worden voorgedragen, die tijdelijk deze functie vervult. Hiervoor wordt een vervangingstoelage toegekend.
- a. Deze vervangingstoelage is alleen van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- Indien iemand daadwerkelijk vervangt, of een belangrijk deel van de werkzaamheden van een functie die tot een hogere functieklassse behoort, uitoefent.
  - Er is sprake van uitvoering van werkzaamheden die niet tot het eigen takenpakket van de vervanger behoren.
  - De vervanging van de andere functie is niet in de functie van de vervanger opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie (er is geen sprake van vervangen bij taken die voorkomen in de eigen functieomschrijving).
  - De aanwezigheid van de hogere functionaris is vereist en diens verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden aan de vervanger toegewezen. Het enkele feit dat de hogere functionaris niet aanwezig is, doet niet automatisch recht op vervangingstoelage ontstaan.
  - Er wordt geen vergoeding toegekend indien de vervanger wordt ingewerkt of opgeleid.
- b. Een hogere functionaris kan per dienst slechts door één andere medewerker worden vervangen. Wanneer betreffende functie in een hogere functieklassse is ingedeeld, wordt de vergoeding als volgt vastgesteld:
- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| - Één functieklassse verschil  | € 12,11 bruto per dag |
| - Twee functieklassse verschil | € 20,54 bruto per dag |
| - Drie functieklassse verschil | € 27,91 bruto per dag |

De hiervoor vermelde bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2011 en worden geïndexeerd met de automatische prijsindex en de overeengekomen salarisverhogingen. Dit houdt in zodra de salarisschaal wordt aangepast tevens bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast.



8. 6. Overplaatsing naar een lagere functie  
Indien overplaatsing naar een lager geklasseerde functie geschiedt op verzoek van de werknemer, geldt voor hem met ingang van de datum van overplaatsing de volgende regel:
- Indien zijn maandsalaris hoger is dan het maximum maandsalaris, behorende bij de functieklassen waarin hij geplaatst wordt, geldt het maximum maandsalaris behorende bij deze lagere functieklassen
  - Indien zijn maandsalaris lager is dan het bij de lagere functieklassen behorende maximum maandsalaris, dan blijft zijn oorspronkelijke maandsalaris gehandhaafd en wordt dat bij de eerstvolgende salarisverhoging, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.5, verhoogd binnen deze lagere functieklassen.
8. 7. Ongemakken en speciaal vuil werk  
Voor ongemakken en speciaal vuil werk geldt vanaf 1 januari 2011 een toeslag van € 1,44 per uur. Deze toeslag zal worden gegeven indien bij manipulaties de voorgeschreven beschermende speciale veiligheidskleding moet worden gedragen, omdat wordt gewerkt met giftige en/of gevaarlijke chemicaliën. De hierboven bedoelde giftige en/of gevaarlijke chemicaliën en de daarbij vereiste beschermende speciale veiligheidskleding zijn vermeld in de productengids of op de werkopdracht. De toeslag zoals hierboven genoemd zal jaarlijks eenmalig per 1 januari geïndexeerd worden op basis van de indexeringsregeling zoals omschreven in artikel 7.2.
8. 8. Een vaste onkostenvergoeding kan worden toegekend indien en voor zolang dit naar de mening van de directie voor de functie-uitoefening noodzakelijk is. Medewerkers die op 1 januari 1995 al een vaste onkostenvergoeding ontvingen behouden deze.
- 8.9 Persoonlijke toeslagen die zijn toegekend met indexering (zogenoemde 'warme' PT's) worden bij initiële verhogingen en indexering op basis van APC verhoogd. Persoonlijke toeslagen worden schriftelijk bevestigd aan de betrokken medewerker.
- 8.10 13<sup>e</sup> maand  
Iedere medewerker ontvangt een dertiende maand ten bedrage van een maandsalaris. Deze wordt maandelijks voor 1/12<sup>e</sup> deel uitbetaald. Voor alle medewerkers geldt dat de dertiende maand gedurende de looptijd van de cao wordt aangepast van 8,33% naar 4,83% over de som van 12 (bruto) maandsalarissen.
- 8.11 Een diplomatoeslag gelijk aan 75% van het verschil tussen het maandsalaris van schaal F minimum en schaal E minimum wordt toegekend aan de huidige medewerkers die beschikken over het C-diploma dan wel het diploma Vapro C wordt met ingang van 1 april 2004 toegekend. Dit betreft alleen operationele medewerkers die ingedeeld zijn tot en met salarisschaal G. Deze diplomatoeslag wordt niet in mindering gebracht op een eventuele vervangingstoeslag zoals genoemd in hoofdstuk I, art. 8.5. Op deze diplomatoeslag wordt de indexeringsregeling toegepast. Na invoering van ORBA zal de toeslag niet meer aan nieuwe gevallen worden toegekend.





## **ARTIKEL 9 - VAKANTIE- en overige TOESLAGEN**

9. 1. De vakantietoelage bedraagt over 12 maanden dienstverband een bruto uitkering gelijk aan één maandsalaris, verhoogd met de eventuele vaste toeslagen als genoemd in artikel 8.
9. 2. De periode waarover de vakantietoelage wordt berekend loopt van 1 mei tot en met 30 april.
9. 3. De vakantietoelage wordt uitbetaald in de maand mei over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden en wordt afgeleid van het in die maand geldende maandsalaris.
9. 4. Indien het dienstverband geen vol jaar heeft geduurd wordt een evenredig deel van deze uitkering betaald. Voor iedere maand die de werknemer in bovengenoemde periode werkzaam is geweest ontvangt hij 1/12 deel van de vakantietoelage.
9. 5. Indien de arbeidsomvang van werknemer gedurende het jaar wijzigt dan zal de vakantietoelage pro rata worden uitbetaald.

### **Winstuitkering**

9. 6. Bij realisatie van de gebudgetteerde winst (EBIT), of meer, in het betreffende boekjaar wordt 2,5% van de nettowinst uitgekeerd als winstuitkering.  
Wanneer de winstuitkering tot uitkering komt ontvangt werknemer een nominaal bedrag. Dit bedrag is berekend door 2,5% van de nettowinst te delen door het aantal werknemers in dienst bij werkgever op 31 december van het betreffende boekjaar met dien verstande dat:
  - werknemer die parttime werkt de winstuitkering pro rata ontvangt.
  - werknemer die in de loop van het boekjaar in dienst is getreden de uitkering ontvangt naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dienst is.
  - werknemer die op 31 december niet in dienst is geen winstuitkering ontvangt
  - wanneer de beëindiging van het dienstverband het gevolg is van (pre)pensioen wordt de winstuitkering wel uitgekeerd.

### **Eindejaarsuitkering**

- 9.7. De werkgever zal jaarlijks een eindejaarsuitkering van € 500 per werknemer uitbetalen.

### **Jubileum regeling**

- 9.8. Bij een 12½-, 25-, en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer de volgende uitkering:
  - Bij een 12½ jarig dienstverband wordt 25% van het maandsalaris (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald.
  - Bij een 25-jarig dienstjubileum wordt één maandsalaris (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald.
  - Bij een 40-jarig dienstjubileum wordt één maandsalaris (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald.

Bij alle uitkeringen zullen de wettelijke fiscale bepalingen in acht worden genomen. Voor de bereiking van het aantal dienstjaren geldt een aaneengesloten dienstverband binnen Odfjell Terminals (Rotterdam) BV of haar rechtsvoorgangers.



## ARTIKEL 10 - PENSIOEN – Regeling VPL

### Algemeen

De werknemer wordt conform de reglementen van de bij de werkgever van kracht zijnde pensioenregeling als deelnemer aangemeld, waarbij er een eigen bijdrage aan de pensioenpremie zal worden ingehouden van 2% die wordt berekend over het salaris\* en maandelijks wordt ingehouden met als peildatum 1 januari van ieder jaar.

### Specifieke regelingen

Naar aanleiding van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en levensloopregeling (VPL) geldt vanaf 1 oktober 2007 de volgende regeling.

1. Werknemers geboren voor 1 januari 1950 en in dienst op 31 december 2005  
Voor deze werknemers blijven de bestaande (pre)pensioen- en garantieregelingen van kracht.
2. Werknemers geboren na 31 december 1949 en in dienst op 31 december 2005  
Voor deze werknemers zijn de bestaande prepensioen- (module III) en de eventueel geldende garantieregeling beëindigd per 31 december 2005.  
De basispensioenregeling (module I) met als pensioendatum de 65-jarige leeftijd blijft ongewijzigd, zij het dat per 1 januari 2006 een eigen bijdrage is ingevoerd van 2% die wordt berekend over het salaris\* en maandelijks wordt ingehouden met als peildatum 1 januari van ieder jaar.  
De staffel van de beschikbare premie van de excedent pensioenregeling (module II) is per 1 januari 2006 aangepast aan een premiestaffel, die voldoet aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

Met ingang van 1 januari 2006 gelden de volgende regelingen:

- Een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers met een voorheen geldende prepensioendatum op 61-jarige leeftijd jaarlijks 5% van het salaris\* bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijks termijnen beschikbaar gesteld, zolang de deelnemers in dienst zijn van de werkgever.
- Een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers met een voorheen geldende prepensioendatum op 62-jarige leeftijd jaarlijks 3% van het salaris\* bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijks termijnen beschikbaar gesteld, zolang de deelnemers in dienst zijn van de werkgever.
- Een individueel bepaalde beschikbare premieregeling, die samen met (de projectie van) het tot 1 januari 2006 opgebouwde 'prepensioen' en de genoemde bijdrage van de werkgever in de levensloopregeling voldoende is ter financiering van een extra pensioenkapitaal, waardoor werknemers eerder met pensioen kunnen. De individuele premie wordt voldaan in jaarlijkse termijnen vooraf gedurende het dienstverband van de deelnemers tot de voorheen geldende prepensioendatum met een maximum van 15 jaar.
- Voor werknemers welke in dienst zijn getreden voor 1 april 1999 wordt bij uitdiensttreding op of na de 60 jarige leeftijd (1 jaar eerder dan de voorheen geldende prepensioendatum) binnen de fiscale regels de pensioenopbouw van de basisregeling (module I) en de excedentregeling (module II) direct gefinancierd. Hierbij zal rekening worden gehouden met eventuele andere regelingen/uitkeringen.
- Voor werknemers, welke in dienst zijn getreden voor 1 april 1999, wordt bij uitdiensttreding van 2 jaar eerder of minder voor de voorheen geldende prepensioendatum binnen de fiscale regels een extra koopsom door de werkgever voldaan. De grootte van de koopsom is afhankelijk van de periode tussen het eerdere uitdiensttreding en de voorheen geldende prepensioendatum en bedraagt per 12 maanden 6,5% van het salaris per 1 januari van het jaar van uitdiensttreding. In formule wordt de extra koopsom als volgt bepaald:

Aantal maanden voor de oorspronkelijke prepensioendatum x 6,5 % van het jaarsalaris.

De extra koopsom bedraagt met inachtneming van de fiscale mogelijkheden maximaal 13% van het salaris per 1 januari van het jaar van uitdiensttreding. Hierbij zal rekening worden gehouden met eventuele andere regelingen/uitkeringen.

### 3. Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2006

Voor de werknemers geldt een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers jaarlijks 3% van het salaris bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijks termijnen beschikbaar gesteld, zolang de werknemers in dienst zijn van de werkgever.

De basispensioenregeling (module I) met als pensioendatum de 67-jarige leeftijd blijft ongewijzigd, zij het dat per 1 januari 2006, een eigen bijdrage is ingevoerd van 2% welke wordt berekend over het salaris\* en maandelijks wordt ingehouden met als peildatum 1 januari van ieder jaar.

De staffel van de beschikbare premie van de excedent pensioenregeling (module II) is per 1 januari 2006 aangepast aan een premiestaffel, die voldoet aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

\* De regelingen gelden onder voorbehoud van fiscale goedkeuring en zullen worden vastgelegd in desbetreffende (pensioen)reglementen. Wel kunnen eventuele wettelijke wijzigingen leiden tot een aanpassing van een regeling.

\* Salaris = het maandsalaris vermeerderd met 1/12 deel van de dertiende maand en de eventuele volgende toeslagen, continue toeslag, C-toeslag, persoonlijke toeslag en vakantietoeslag.

### 4. Werknemers geboren na 31 december 1949 en voor 1 januari 1953, in dienst voor 1 april 1999

#### Geboortejaar 1950

Werknemer geboren in 1950 kan op de eerste van de maand waarin hij de leeftijd bereikt van 61 jaar en 4 maanden vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt, zal bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen), de uitkering tot de 65<sup>e</sup> leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2010. De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

#### Geboortejaren 1951 c.q. 1952

Werknemer geboren in 1951 en 1952 kan op de eerste van de maand waarin hij 61 jaar en 4 maanden wordt vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt zal, bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen, (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen) de uitkering tot de 65<sup>e</sup> leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2011 voor geboortejaar 1951 en van het salaris op 31 december 2012 voor geboortejaar 1952.

De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

### 5. Werknemers geboren vanaf 1 januari 1953 tot en met 31 december 1976, in dienst voor 1 april 1999

Voor deze groep medewerkers zal een nader vast te leggen regeling worden getroffen op basis van het onderhandelingsresultaat (CAO 2011 – 2013). De inhoud van deze regeling zal tussen sociale partners collectief worden vastgesteld in een separaat document en met de medewerkers die het betreft op individuele basis besproken en vastgelegd worden.

### 6. Deeltijdpensioen

Vanaf 01-01-2011 is het mogelijk om met deeltijdpensioen te gaan voorafgaande aan de voorvertrekregeling.

De deeltijdpensioenregeling is gebaseerd op 50% werken en 50% vrij voor een periode van maximaal 2 jaar voorafgaande aan gebruikmaking van de voorvertrekregeling (geboortejaren 1953 en later en in dienst voor 1 april 1999); en voor alle andere medewerkers maximaal 2 jaar voorafgaande aan de volledig eerdere uittreding vanwege pensioeningang.

Voor de tijd vanaf de gehele (voorvertrekregeling) of gedeeltelijke uitkering (deeltijdpensioen) tot de AOW leeftijd zal Odfjell de premiebetaling van de vrijwillige ANW-hiaatverzekering overnemen van de medewerker, tegen overlegging van de polis. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal het bedrag dat voor de medewerker van toepassing is op basis van de premiestaffel van de collectieve ANW-hiaatverzekering.

De financiering van de deeltijdpensioenregeling is bij 50% werken, 55% loon die naast 50% loon bestaat uit 3% loon per jaar (zijnde een compensatie van het inleveren van de ouderendagen vanaf 61 jaar) + 2% loon (aangevuld door Odfjell), om gebruikmaking van de deeltijdpensioenregeling te stimuleren. Hiermee ontstaat een regeling 50% werken tegen 55% loon. Voor de overige financiering staan de diverse individuele financieringsbronnen open.

Werknemer ontvangt op een nader door partijen te bepalen termijn, voordat hij gebruik kan maken van deze deeltijdpensioenregeling, een financiële opgave. Werknemer moet op een nader door partijen te bepalen termijn, voordat de regeling in kan gaan, beslissen of hij deelneemt. Daarna kan werknemer geen gebruik meer maken van de deeltijdpensioenregeling.

## **SVBPVH**

### **1. financiering uit stap 3 SVBPVH**

Stichting Vermogensbeheer Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven (hierna Stichting Vermogensbeheer PVH) te Rotterdam heeft besloten om voor werknemers die hebben deelgenomen aan de oude 'Optas B-regeling' (geboortejaren 1950-1976 en voor 1998 deelnemer bij PVH) jaarlijks, onder voorwaarden, een bijdrage beschikbaar te stellen voor verbetering van de pensioensituatie. Deze bijdrage is vooralsnog vastgesteld op EUR 2.000,- per actieve werknemer per jaar tot uiterlijk de 65-jarige leeftijd van de betrokken werknemer. Om de betrokken werknemers te kunnen laten meedelen in deze bijdrage van de Stichting Vermogensbeheer PVH is Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. (hierna Odfjell) tot de navolgende uitwerking gekomen:

1. Odfjell toetst bij aanvang bij de Stichting Vermogensbeheer PVH de systematiek van pensioenverbetering evenals welke werknemers onder de bijdrageregeling van Stap 3 van genoemde Stichting vallen.
2. Odfjell stort de (jaarlijkse) bijdrage in een individuele bijspaarmodule van de betrokken werknemer bij de pensioenverzekeraar, tenzij er sprake is van een overschrijding van de fiscale ruimte in de pensioenregeling van de betrokken werknemers.
3. Odfjell toetst jaarlijks of de bijdrage binnen de fiscale ruimte in de pensioenregeling van de betrokken werknemer valt. Mocht dit niet het geval zijn, dan zal de bijdrage worden verminderd tot maximaal de fiscale ruimte.
4. Odfjell zal jaarlijks de totaal in dat jaar betaalde bijdrage aan de werknemers declareren bij de Stichting Vermogensbeheer PVH. Het betalingsbewijs aan de verzekeraar zal als bewijslast aan de Stichting worden aangeboden.
5. In 2014 zullen de bijdragen van de Stichting Vermogensbeheer PVH over de jaren 2012, 2013 en 2014 worden gestort.
6. De betrokken werknemers zullen jaarlijks via de gebruikelijke communicatie van Odfjell worden geïnformeerd over de storting in de bijspaarmodule.
7. De waarde van de individuele bijspaarmodule wordt door de betrokken werknemer bij (vervroegde) pensionering aangewend voor aankoop van ouderdoms- en naar keuze partnerpensioen.
8. Odfjell zal bij aanvang in 2014 de betrokken werknemers alsmede de Stichting vermogensbeheer PVH schriftelijk vragen om akkoord te gaan met bovenstaande uitwerking. Zonder akkoordverklaring van zowel de werknemer alsmede genoemde Stichting zal geen invulling worden gegeven aan voornoemde uitwerking.
9. De door Odfjell te verrichten stortingen in het kader van deze regeling blijven beperkt tot de van Stichting Vermogensbeheer ontvangen bijdragen. De betrokken werknemers kunnen op geen enkele wijze aanspraak doen gelden op Odfjell ten aanzien van niet ontvangen bijdragen uit hoofde van Stap 3 van de Stichting Vermogensbeheer PVH.

### **2. Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH).**

Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de 67-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

Partijen steunen de opvatting dat er nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt (de 50/55/100-regeling kan uitgebreid worden naar 50/61/100 indien dit op kostenneutrale basis geschiedt).

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd;

Partijen steunen de opvatting dat het van groot belang is om het aantal beschikbare diensten voor arbeid niet te verminderen door de Senioren Haven Fit Regeling en AOW-compensatie op 65 jaar te regelen en het beschikbare werk in eerste instantie te laten verrichten door de werknemers.



## **ARTIKEL 11 - REISKOSTENREGELING**

Voor alle werknemers, met uitzondering van de werknemers die gebruik maken van een door werkgever ter beschikking gestelde auto of van bedrijfsvervoer, geldt de navolgende reiskostenregeling:

Een maandelijkse reiskostenvergoeding, gebaseerd op het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woonhuis/werkverkeer tot een maximum van 2 x 30 kilometer enkele reis per dag. De kilometervergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer. Het aantal dagen waarover de vergoeding wordt berekend is voor werknemers met een fulltime dienstverband gesteld op 204 dagen. Voor parttimers wordt het aantal ingeroosterde dagen pro rato berekend. Een en ander is gebaseerd op de geldende wettelijke regeling. Voor de vaststelling van de afstand woonhuis/werk zal gebruik worden gemaakt van de A.N.W.B.-routeplanner.



## ARTIKEL 12 - DIENSTROOSTER EN WERKTIJDEN

- 12.1. De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad en in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen, de dienstroosters en werktijden vast evenals de eventuele wijzigingen hierop.
- 12.2. Iedere werknemer werkt volgens een op hem/haar van toepassing zijnde dienstrooster:
- a. in dagdienst gemiddeld 40 uur per week (excl. schaftijd). Hierbij wordt normaliter de eerste vijf werkdagen van de week (maandag tot en met vrijdag) gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.  
Tussen 12.00 en 13.30 uur kan door een ieder worden geschaft Hierbij is afgesproken dat alle expeditiewerkzaamheden tijdens deze uren doorgaan.
  - b. in onregelmatige dienst gemiddeld 35,6 uur per week.
  - c. in volcontinuïdient (incl. schaftijd) gemiddeld 34,2 uur per week.
- 12.3. Indien het bedrijfsbelang dit eist, kan van de werknemers verlangd worden, dat zij langer dan de normale dagelijkse of wekelijkse werktijd werken. Dit kan zowel in overwerk als per dienstrooster gebeuren. Deze bepaling geldt niet voor werknemers van 50 jaar en ouder. Overwerk kan maximaal twee keer per maand worden verplicht, waarna overwerk op vrijwillige basis kan worden verricht.
- 12.4. Zowel op de dag voorafgaande aan 1e kerstdag als op Oudejaarsdag zal door de werknemers, werkzaam in dagdienst, geen arbeid behoeven te worden verricht na 18.00 uur. Voor het personeel, dat werkzaam is in de semicontinu- of volcontinuïdient, evenals in de onregelmatige dienst, zal het streven erop gericht zijn arbeid na boven aangegeven tijdstippen zoveel mogelijk te beperken.
- 12.5 Dienstrooster en werktijden
- 12.5.1. Overige arbeidstijden  
Tot de datum van invoering van eventuele wijzigingen in overeenstemming met het bepaalde in artikel 12.1. gelden de volgende dienstroosters, diensten en werktijden:
- 12.5.2. Volcontinuïdient  
Binnen de afdeling Operations wordt een volcontinu rooster gehanteerd op basis van een 5-ploegensysteem. De afdeling Operations heeft 3 terugkomdagen. Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd.



## ARTIKEL 13 - WERKEN OP EEN ZONDAG OF FEESTDAG

13.1 Werken op een feestdag wordt beschouwd als werken op een zondag.

13.2 Als feestdagen worden aangemerkt:

- nieuwjaarsdag
- tweede paasdag
- Koningsdag
- 5 mei (eenmaal per vijf jaar; lustrum)
- Hemelvaartsdag
- tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag.

Twee gevallen zijn hierbij te onderscheiden:

a. vaste dagdienst

Bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en geacht te eindigen bij aanvang van het werk op de dag volgende op de feestdag;

b. onregelmatige- en volcontinudienst

Bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan op het tijdstip van afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag, voorafgaande aan de feestdag en worden geacht te eindigen op het tijdstip van afloop van de laatste volle dienst, vallende in de feestdag.

13.2. De zondag wordt geacht in te gaan op zaterdag om 18.00 uur en te eindigen op de maandag daaropvolgend bij de aanvang van de dagdienst.

13.3. Voor de volcontinudienst wordt de roostervrije dag geacht in te gaan om 07.00 uur volgend op de laatste dienst van een dienstenperiode en te eindigen om 07.00 uur voorafgaand aan de aanvang van een volgende dienstenperiode.

13.4. Beloning voor het werken op zon- en feestdagen voor werknemers werkzaam in de volcontinudienst

a. werken op zondag, niet zijnde een feestdag, wordt niet extra beloond;

b. werken volgens dienstrooster op een feestdag wordt gecompenseerd met 200%. Deze toeslag kan in overleg met de direct leidinggevende worden uitbetaald of worden opgenomen in vrije dagen;

13.5. Feestdagen, die gelijktijdig vallen met een vrije dag in het weekrooster, zullen met een vervangende vrije dag worden gecompenseerd voor medewerkers die werkzaam zijn in de volcontinudienst.

13.6. Voor zover de dienst het toelaat zal, op verzoek van werknemers, op feestdagen zoveel mogelijk vrijaf worden gegeven, terwijl het salaris normaal wordt betaald. Bij tewerkstelling op feestdagen geldt een beloning volgens artikel 13.4.



## ARTIKEL 14 - OVERWERK

14. 1. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat voorafgaande of aansluitend volgens vastgesteld dienstrooster, in opdracht van de werkgever, wordt verricht op plaatsen waar de werkgever normaal werk doet verrichten. Werknemers, die volgens hun dienstrooster per werkdag minder dan de in artikel 12.2 genoemde werktijd per dag werken, verrichten eerst overwerk indien, met inachtneming van het bepaalde in art. 14.2, op deze werkdag langer wordt gewerkt dan de in artikel 12.2. genoemde werktijd.
14. 2. Het afmaken van werkzaamheden wat normaal niet langer dan een half uur duurt, wordt niet als overwerk beschouwd. Indien langer dan 2 uur aansluitend op de normale werktijd wordt overgewerkt, wordt een maaltijd verstrekt of een maximum vergoeding van € 17,50 (na overleggen van een bon) indien er niet voor een maaltijd kan worden gezorgd.
14. 3. Indien een medewerker die parttime werkzaam is en meer heeft gewerkt dan zijn contractueel vastgelegde arbeidsomvang, wordt dit tot maximaal 40 uur per week niet beschouwd als overwerk maar als verlengde arbeidstijd. Voor deze verlengde arbeidstijd ontvangt de medewerker 25% toeslag (hierbij is het maandsalaris het uitgangspunt). Voor de uren boven de 40 uur per week geldt de overwerkregeling zoals deze ook geldt voor fulltime medewerkers.
14. 4. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt en zal maximaal 4 uur aaneengesloten zijn. Overwerk wordt in beginsel niet verricht aansluitend aan de eigen nachtdienst en zal in eerste instantie plaatsvinden op basis van vrijwilligheid. Indien de veiligheid dit vereist, kan overwerk worden verplicht. Echter, indien de werkgever het noodzakelijk acht, is de werknemer verplicht binnen de wettelijk gestelde grenzen en met inachtneming van het gestelde in artikel 12.3. overwerk te verrichten.
14. 5. Overwerktoeslagen  
Voor overwerk wordt, behalve het uursalaris, een toeslag betaald conform schema 1.

### Schema 1

Toeslagpercentages over basisuurloon

Van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%	45,0%
22:00	23:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
21:00	22:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
20:00	21:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
19:00	20:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
18:00	19:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
9:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
8:00	9:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
7:00	8:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
6:00	7:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
5:00	6:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
4:00	5:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
3:00	4:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
2:00	3:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
1:00	2:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%

#### *Vergoeding overwerk Feestdagen*

Deze zijn conform de weekendtoeslagen zoals vastgelegd in schema 1.

Een feestdag vangt aan vanaf 23.00 uur voor aanvang van de feestdag en eindigt om 07.00 uur na de feestdag. Er wordt geen verschil gemaakt of een feestdag in het weekend valt of niet.

#### *Extra dienst*

Een extra dienst zijn (werk)uren c.q. dienst(en) die buiten het vastgestelde rooster en niet aansluitend aan het rooster plaatsvinden. De toeslag voor deze uren of dienst(en) zijn vastgesteld conform onderstaande schema 2.

#### **Schema 2:**

Overwerktijd ma t/m vr (ma 07.00 uur tot vr 23.00 uur)	Toeslag
van einde werktijd tot 23.00 uur	33%
van 23.00 uur tot 07.00 uur (eerst volgende dag)	50%
Overwerk weekend (vrijdag 23.00 tot maandag 07.00 uur)	Toeslag
van vr 23.00 uur tot za 23.00 uur	100%
van za 23.00 uur tot zo 23.00 uur	150%
van zo 23.00 uur tot ma 07.00 uur	100%

#### 14. 6. Vervangende vrije tijd

1. Voor overwerk kan, ter keuze van de werknemer, vervangende vrije tijd worden opgenomen. De vervangende vrije tijd dient uiterlijk drie maanden na de maand waarin het overwerk plaatsvond te worden opgenomen in overleg met de direct leidinggevende.  
Indien het overwerk niet binnen drie maanden na de maand waarin het overwerk is verricht door vervangende vrije tijd is ingehaald, worden de uren van het overwerk aan de werknemer uitbetaald.
2. Indien het overwerk door vervangende vrije tijd wordt gecompenseerd, worden over de uren van overwerk alleen de in de schema's 1 en 2 bedoelde toeslagen betaald, terwijl gedurende de uren van vervangende vrije tijd het normale basismaandsalaris wordt doorbetaald.

Uitzondering hierop is overwerk tijdens de feestdagen. Voor overwerk tijdens feestdagen kan het uursalaris en de toeslag in tijd voor tijd worden opgenomen.

#### 14. 7. Slaapuren

Aan de werknemer in dagdienst, die werkt na 23.00 uur, wordt ter verzekering van voldoende rust, van het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel uren, tot een maximum van 8 uur, vrijaf gegeven als na 23.00 uur daadwerkelijk werd gewerkt. Over deze zogenaamde slaapuren wordt het voor de werknemer geldende uursalaris normaal doorbetaald. Indien het overwerk aanvangt op of na 07.00 uur dan heeft de medewerker geen recht op slaapuren conform dit artikel. Dit is ook het geval indien de eerstvolgende dienst meer dan 12 uur na het beëindigen van het overwerk aanvangt. Voor niet opgenomen uren vrijaf wordt geen vergoeding gegeven.

## ARTIKEL 15 - VAKANTIEREGELING

### 15.1. Algemeen

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarvoor hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op salaris.

### 15.2. Vakantiedagenrecht

15.2.1 Werknemers in dagdienst hebben per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal 30 werkdagen (240,00 uren).

Werknemers in volcontinuïdient hebben per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal 25 werkdagen (200,00 vakantieuren).

15.2.2 Werknemers, die op 31 december 2014 in dienst waren, hebben boven de in artikel 15.2.1.genoemde 30 werkdagen recht op 1,5 vakantiedagen extra. Werknemers, die op 31 december 1994 in dienst waren, hebben boven de in artikel 15.2.1.genoemde 30 werkdagen recht op 3,5 additionele vakantiedagen .

15.2.3 Werknemers, die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, hebben recht op één extra vakantiedag per jaar boven het in art. 15.2.1 genoemde aantal vakantiedagen.

15.2.4 Werknemers met een aaneengesloten dienstverband van 10 jaar of langer komen in aanmerking voor één extra vakantiedag per jaar. Dit recht wordt verkregen met ingang van het jaar waarin men 10 jaar aaneengesloten in dienst is. Deze regeling geldt niet voor medewerkers van 50 jaar en ouder.

15.2.5 Bij het bereiken van de hieronder genoemde leeftijden is het aantal vakantiedagen zoals genoemd in artikel 15.2.1 voor alle werknemers verhoogd met:

- van 50 jaar tot 55 jaar 2 dagen
- van 55 jaar tot 60 jaar 4 dagen
- van 60 jaar en ouder 5 dagen

Dit recht wordt verkregen met ingang van het jaar waarin genoemde leeftijden worden bereikt.

### 15.3. ATV-dagenrecht

Medewerkers die vanaf 1-1-2011 in dienst komen, krijgen 6 ATV-dagen. Medewerkers in dienst per 1 januari 2015 bouwen geen ATV rechten op.

Voor medewerkers in dienst op 31-12-2010 geldt de volgende regeling:

- 6 dagen ATV dagen zijn in overleg opneembaar.
- 10 ATV dagen worden uitbetaald (volgens de vastgestelde berekeningsformule ) en voor deze dagen bestaat de mogelijkheid deze tegen dezelfde waarde weer terug te kopen en toe te voegen aan het vakantietegoed, waarbij de intentie is dat deze dagen opgenomen worden.
- 5 ATV dagen worden toegevoegd aan het vakantiesaldo waarmee het totaal op 31,5 dagen komt voor medewerkers in dagdienst

### 15.4. Recht bij indiensttreding

De werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst is, heeft pro rata recht op vakantie- en ATV-dagen waarbij:

- a. een halve maand dienstverband of langer wordt afgerond tot een volle maand, terwijl minder dan een halve maand geen recht op vakantie geeft;
- b. bij vermenigvuldiging van het aantal vakantiedagen met het aantal volle maanden dienstverband gedeeld door 12, de eventueel ontstane decimalen steeds naar beneden op hele of halve vakantiedagen worden afgerond.

15.5. Opname van vakantie- en ATV-dagen

- a. Vakantiedagen (uren) dient tijdig in overleg met de direct leidinggevende te worden gekozen, ter verzekering van de goede gang van zaken in het bedrijf. Vakantie kan in eenheden van minimaal een uur worden opgenomen.
- b. De werknemer kan drie aaneengesloten weken of kalenderweken met vakantie afwezig zijn. In overleg met de direct leidinggevende kan deze periode eventueel worden uitgebreid.

Werknemers en de werkgever streven ernaar dagen op te maken in het daarvoor bestemde jaar. Vakantiedagen worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. De verjaringstermijn is 5 jaar conform het B.W.

Van 1-1-2015 tot en met 31-12-2018 blijft het verjaringstermijn van de vakantiedagen (breed) gehandhaafd op vijf jaar.

15.6. Vakantie- & ATV-dagen bij ziekte

Betreffende vakantiedagen:

In geval van een onafgebroken periode van ziekte die langer duurt dan 52 weken, worden geen vakantie-rechten ontleend aan dat gedeelte van de periode dat de eerste 52 weken te boven gaat. In dat geval heeft de betrokken werknemer de keuze uit één der volgende regelingen:

- uitbetaling in geld van de hem toekomende niet opgenomen vakantiedagen aan het einde van bedoelde 52 weken;
- behoud van zijn vakantie-rechten tot na zijn herstel, waarbij een deel van deze rechten bij de eerstvolgende vakantie kan worden gevoegd, met dien verstande, dat het totaal van deze rechten en nog te verwerven vakantiedagen over het dan lopende vakantiejaar niet meer mag zijn dan het aantal vakantiedagen vermeld in artikel 15.2..

Geplande ATV-dagen in een ziekteperiode komen te vervallen.

15.7. Uitbetaling van vakantie- en ATV dagen

Betreffende vakantiedagen

Het is eenmaal per jaar mogelijk om bovenwettelijke vakantiedagen uit te laten betalen. Tevens kan met de bovenwettelijke vakantiedagen worden deelgenomen aan een verlofspaarregeling.

Het is mogelijk om één maal per jaar ATV-dagen uit te laten betalen volgens artikel 15.8.

15.8. Meer inkomen

Het blijft mogelijk om diverse bronnen aan te wenden om meer inkomen te genereren. Hiertoe kan een medewerker in de maand november van het jaar waarin de bronnen zijn toegekend aangegeven dat hij in het jaar hierop volgend deze bronnen te gelde wil maken. De medewerker levert hiertoe een volledig ingevuld formulier in bij de afdeling HRM.

Onder diverse bronnen wordt verstaan:

- Vakantiedagen, boven wettelijk minimum
- ATV dagen
- Tijd voor Tijd uren
- I/O uren
- Seniordagen
- Dagen lang dienstverband

Voor medewerkers die parttime werkzaam zijn, geldt dat zij een pro-rata deel van de vakantiedagen en ATV-dagen kunnen laten uitbetalen.

- 15.9. Verplichte ATV-dag  
Vanaf 2009 zal de vrijdag na Hemelvaartsdag voor de medewerkers in de dagdienst een verplichte ATV-dag zijn. Indien een medewerker hiertoe geen ATV-dagen beschikbaar heeft, is hij verplicht op deze dag een vakantiedag op te nemen.
- 15.10. Levensfasedagen  
In het eerste kwartaal 2011 zal het Levensfase onderzoek door A-Advies en AWWN worden afgerond. De resultaten zullen aan cao-partijen worden gepresenteerd en worden besproken. Naar aanleiding van de bespreking zal door sociale partners gezamenlijk bepaald worden welke vervolgvacatures gedurende de looptijd van de cao zullen worden aangepakt, door wie en op welke wijze. Gedurende de looptijd van de cao zal eenmalig maximaal 1% van de loonsom 2010 beschikbaar zijn voor de financiering van de vervolgvacatures.
- 15.10.1 Voor medewerkers in dienst op 31-12-2010 en geboren voor 1965 geldt de onderstaande regeling.
- Werknemers van 60 jaar tot en met 64 jaar, werkzaam in de volcontinuïdient of onregelmatige dienst worden, indien zij daaraan de voorkeur geven, in dagdienst geplaatst.
  - Werktijdverkorting met behoud van salaris vindt plaats conform onderstaand schema met ingang van de eerste van de maand waarin de werknemer onderstaande leeftijden bereikt.
 

Werknemers van:	
55 jaar	6 dagen per jaar
56 jaar	7 dagen per jaar
57 jaar	7 dagen per jaar
58 jaar	7 dagen per jaar
59 jaar	13 dagen per jaar
60 jaar	13 dagen per jaar
61 jaar	17,5 dagen per jaar
62 jaar	26 dagen per jaar
63 jaar	39 dagen per jaar
64 jaar	52 dagen per jaar
  - Toepassing van deze regeling zal geen functieklassenverlaging tot gevolg hebben.
  - Het aantal vakantiedagen blijft gehandhaafd met dien verstande, dat een dag met verkorting van de werktijd als volledige vakantiedag geldt. Bij een vakantieafwezigheid van 1, 2 of 3 weken, worden dus altijd resp. 5, 10 of 15 vakantiedagen afgeschreven.
  - Indien dit qua vervoersfaciliteiten mogelijk is, wordt de werktijdverkorting bij voorkeur per dag gegeven. De werknemer en zijn direct leidinggevende dienen in gezamenlijk overleg voor een geheel jaar vast te stellen op welke wijze de verkorting van de arbeidstijd plaatsvindt. Indien de werktijdverkorting niet per dag wordt gegeven, moet deze als regel in de overeengekomen periode worden opgenomen en mag deze nooit langer dan één periode opgespaard worden.
  - Bij overgang naar de dagdienst behoudt de betrokken oudere werknemer conform dit artikel zijn normale maandsalaris.  
Afbouw van het vaste toeslagbedrag, zoals genoemd in artikel 8.3 voor hen, die minimaal vanaf hun 55e jaar in de volcontinuïdient of onregelmatige dienst gewerkt hebben, geschiedt als volgt:
 

1e halfjaar	100 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
2e halfjaar	80 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
tweede jaar	60 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
derde jaar	40 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
vierde jaar	20 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
vijfde jaar	10 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag

De opbouw van het pensioengevend salaris zal blijven geschieden op basis van het maandsalaris, verhoogd met de oorspronkelijke procentuele toeslag over het maandsalaris, welke gold in het oude dienstrooster van betrokkene.

- g. Het is de oudere werknemer te allen tijde toegestaan afstand te doen van de overplaatsing in dagdienst (art. 15.10.1a) en van de werktijdverkorting (art. 15.10.1b), zodat de oude werktijden en dienstroosters voor hem van toepassing zullen blijven.
  - h. Werknemers van 50 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- 15.10.2 Voor medewerkers die geboren zijn in 1965 of later of die in dienst zijn getreden vanaf 1-1-2011 geldt de onderstaande regeling.

- 1. Werknemer wordt jaarlijks een of meer levensfase dagen toegekend:
  - a. Werknemer in dienst getreden na 31 december 2010 ongeacht het geboortjaar:  
per kalenderjaar 1 levensfase dag.
  - b. Werknemer in dienst getreden voor 1 januari 2011:  

<i>Geboortejaren</i>	<i>levensfasedagen per kalenderjaar</i>
1965-1969	3,5 levensfase dagen
1970-1974	3,0 levensfase dagen
1975 en later	2,5 levensfase dagen

Deze dagen kunnen door de werknemer gespaard worden om eerder te kunnen stoppen met werken of voor andere nader te bepalen momenten in een levensfase worden aangewend.  
De waarde van een levensfasedag wordt vastgesteld op basis van de in de definities opgenomen waardebeoordeling.

- 2. Een werknemer die geen gebruik maakt van de deeltijdpensioenregeling van deze cao, heeft recht op werktijdverkorting met behoud van salaris in het kalenderjaar waarin werknemer de leeftijd bereikt:  

<u>Leeftijd</u>	<u>werktijdverkorting per kalenderjaar</u>
61 jaar	17,5 dagen per jaar
62 jaar	26 dagen per jaar
63 jaar	39 dagen per jaar
64 jaar	52 dagen per jaar

## ARTIKEL 16 – BIJZONDER VERLOF, ONBETAALD VERLOF.

### 16.1 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt op de in de arbeidstijd vallende dagen verlof met behoud van het maandinkomen verleend:

- a. 1 dag bij:
  - ondertrouw of aangifte van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
  - huwelijk of geregistreerd partnerschap van een (schoon-)ouder, een kind of pleegkind, een kleinkind, een broer, een zuster, zwager of schoonzuster; het bijwonen van de begrafenis van: wederzijdse grootouders, kleinkinderen, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
  - verhuizing van de werknemer;
  - 12,5-, 25- en 40-jaar huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer. Indien dit jubileum valt op een zon- of feestdag, kan de hiervoor geldende vrije dag in overleg met de direct leidinggevende naar keuze - 25-, 40-, 50-, 60-, en 70-jarig huwelijksfeest van (schoon-)ouders;
- b. 2 dagen bij:
  - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
  - bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner;
  - overlijden van één der (schoon-)ouders.
- c. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) cq. geregistreerd partner of van een tot het gezin behorend (pleeg) kind van de werknemer vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
- d. Bij een samenlevingsverband anders dan een huwelijk of geregistreerd partnerschap, is werkgever bereid in voorkomende gevallen de korte verzuimregeling daarop van toepassing te doen zijn, mits de werknemer deze samenlevingsvorm tenminste 1 jaar schriftelijk bij de werkgever heeft laten registreren met vermelding van de persoonlijke gegevens van de levenspartner als ware hij/zij daarmee wettelijk gehuwd.
- e. Indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld en krachtens de wet persoonlijk zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, zal over een door de direct leidinggevende naar billijkheid bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten doorbetaling van het maandinkomen plaats hebben.

### 16.2 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk mits:

- a. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag hiertoe al dan niet te honoreren.
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen, zoals onder andere pensioenpremie, reiskostenvergoeding, ziektekostenvergoeding, van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn
- c. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten.
- d. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

## ARTIKEL 17 - ZIEKTE EN RE-INTEGRATIE

- 17.1 Doel  
Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. voert een gedegen verzuimbeleid waarbij een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek in het belang is van zowel de werknemer als werkgever. Het uitgangspunt hierbij is dat zowel werkgever als werknemer zijn of haar verantwoordelijkheid hierin moet nemen en dat hij of zij zijn activiteiten hierop richt.
- 17.2 Salaris bij ziekte  
Over de periode waarover, vanwege ziekte, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de werknemer handelt in overeenstemming met de voorschriften van de werkgever zoals vastgesteld in het ziekteverzuimreglement. De loondoorbetaling betreft, bij een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, maximaal een periode van 104 weken.  
De hoogte van de doorbetaling (ziektégeld) is in overeenstemming met onderstaand schema.

**Schema 1**

Duur ziekte	Hoogte loondoorbetaling in % van maandinkomen bij ziekte	Hoogte loondoorbetaling in % van maandinkomen bij re-integratie gedurende ziekte
Eerste 26 weken	100	100
Week 27 tot en met 52	87.5	97.5
Week 53 tot en met 78	85	95
Week 79 tot en met 104	77.5	87.5

- 17.3 Salaris bij re-integratie gedurende eerste 104 weken ziekte  
Wanneer een medewerker gedurende zijn ziekte re-integreert kan hij als aanvulling op het ziektégeld in aanmerking komen voor een re-integratiesalaris. Dit salaris is een beloning voor de re-integratieactiviteiten van de medewerker en tevens voor de door hem verrichte werkzaamheden. Deze bonus bedraagt maximaal 10% van het maandinkomen van de medewerker. Het ziektégeld (de loondoorbetaling) en de bonus samen kunnen niet meer zijn dan 100% van het maandinkomen van de medewerker (zie kolom 3 schema 1). Indien een medewerker eerder dan 104 weken volledig wordt afgekeurd, ontvangt hij boven de IVA-uitkering een aanvulling tot het niveau van loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken. Na deze periode wordt de IVA-uitkering aangevuld conform de staffel van lid 5 van dit artikel.
- 17.4 Re-integratie in andere functie  
Het moment waarop de medewerker zijn re-integratie afrondt door hervatting in zijn oorspronkelijke of een andere functie eindigt de loondoorbetaling en de bonus en volgt een salaris passend bij de functie. Tevens ontvangt de medewerker indien noodzakelijk een aanvulling conform de afbouwregeling zoals genoemd in schema 2.  
Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.  
Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd dan wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Wanneer dit vaste dienstverband niet of niet direct wordt verstrekt dan zal de re-integratie totdat een vast dienstverband wordt aangeboden op detacheringbasis plaatsvinden.  
Indien het externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt Odfjell de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.  
  
Indien Odfjell geen mogelijkheid ziet de werknemer binnen of buiten de onderneming aan het werk te houden en ontslag wil aanvragen, dient vooraf in opdracht van CAO partijen een deskundigenoordeel over passend werk binnen de eigen onderneming aangevraagd te worden. Alleen als het deskundigenoordeel uitwijst dat het niet redelijk is van de werkgever te verwachten passend werk aan te bieden, dan kan ontslag worden aangevraagd.



In een dergelijke situatie wordt, ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker, de aanvulling conform artikel 17, lid 5 ongewijzigd voortgezet.

17.5 Salaris na 104 weken ziekte

Indien op een zeker moment na twee jaar loondoorbetaling het totaalinkomen van de medewerker lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema geldende percentage, dan ontvangt de medewerker een aanvulling tot de hoogte van het geldende percentage. Als totaalinkomen wordt aangemerkt alle inkomsten die de medewerker ontvangt uithoofde van een door de werkgever afgesloten verzekering, inkomen uit arbeid en wettelijke uitkeringen (inclusief WIA).

Eventuele kortingen of verlaging van de uitkering door de overheid ten gevolge van het door de medewerker niet voldoen aan opgelegde regels en of voorwaarden worden door de werkgever niet gecompenseerd.

**Schema 2**

Periode na datum re-integratie (na 104 weken)	Hoogte aanvulling als % van oorspronkelijk maandinkomen
1 <sup>e</sup> jaar (3 <sup>e</sup> ziektejaar)	90 %
2 <sup>e</sup> jaar (4 <sup>e</sup> ziektejaar)	80 %
3 <sup>e</sup> jaar (5 <sup>e</sup> ziektejaar)	75 %

Voor medewerkers die na volledige re-integratie op enig moment hun WGA-uitkering verliezen als gevolg van verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage naar minder dan 35%, geldt het volgende: Deze medewerker ontvangt een afbouw in overeenstemming met bovengenoemde staffel, met dien verstande dat als oorspronkelijk maandinkomen het totaal inkomen \*1) wordt gerekend direct voorafgaand aan het verlies van bovengenoemde WGA uitkering.

17.6 Salaris bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WIA

Voor zowel gedeeltelijk arbeidsgeschikte als geheel arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende: Indien na afloop van de loondoorbetalingsverplichting de uitkering van overheidswege niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 70% van het bruto maandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen.

17.7 Stopzetten betaling ziektegeld, re-integratiesalaris of aanvulling

De werkgever kan de betaling van ziektegeld, re-integratiesalaris of aanvulling weigeren c.q. stopzetten ingeval de desbetreffende voorschriften van de werkgever of van het betrokken uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en re-integratiebedrijf) niet zijn nageleefd.

17.8 Pensioenopbouw

De Pensioenopbouw over het arbeidsongeschiktheidsdeel wordt op dezelfde wijze als thans voortgezet, rekening houdend met de vormgeving van de Wet WIA.

17.9 Premie gedifferentieerde WerkHervattingsKas

Odfjell zal de premie gedifferentieerde WerkHervattingsKas voor haar rekening nemen.

17.10 Overige bepalingen

De werkgever verplicht zich een gedegen en up-to-date beleid te voeren op het gebied van ziekte en re-integratie waarbij de geldende wetgeving wordt nageleefd.  
De keuze van het door Odfjell Terminals (Rotterdam) BV in te schakelen re-integratiebedrijf in het kader van de Wet SUWI wordt met instemming van de Ondernemingsraad bepaald. De re-integratiediensten kunnen eventueel ook worden geleverd via de Arbodienst van de werkgever.  
Per jaar zal aan het einde van een kalenderjaar en onder overlegging van een bewijsstuk aan iedere werknemer een bedrag van maximaal € 167,00 worden betaald ten behoeve van sport en trimactiviteiten.

## **ARTIKEL 18 – ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

18. De werkgever biedt haar werknemers de mogelijkheid zich te verzekeren bij een verzekeraar waarmee de werkgever een overeenkomst heeft gesloten.

Indien de werknemer minimaal aanvullend (en tenminste voor fysiotherapie) verzekerd is, zal de bruto vergoeding van werkgeverszijde standaard maximaal 50% van de basispremie conform de collectieve verzekering van de werkgever bedragen.

De vergoeding geldt alleen voor de werknemer (niet voor overige gezinsleden).



## ARTIKEL 19 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

19. 1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die voor de pensioengerechtigde leeftijd komt te overlijden, worden twee maandsalarissen uitbetaald volgens de bepalingen vermeld in het B.W. Daarnaast wordt nog een uitkering gedaan gelijk aan tweemaal het maandinkomen. Uitgesplitst voor de werknemer die werkzaam is in de volcontinudienst betekend dit dat er eenmaal het salaris van de lopende maand + volcontinutoeslag wordt uitbetaald plus eenmaal het salaris + volcontinutoeslag plus tweemaal het salaris exclusief volcontinutoeslag.

Deze uitbetaling geschiedt onder aftrek van het bedrag dat ter zake aan de werknemer zelf of diens erfgenamen is of wordt uitbetaald en rekening houdend met de fiscale regelgeving.

Op bovengenoemde uitkeringen aan de nagelaten betrekkingen worden in mindering gebracht de uitkeringen in het kader van de arbeidsongeschiktheid.

19. 2. Onverminderd het bovenstaande zal de eerstvolgende extra uitkering (eindejaarsuitkering of vakantietoeslag), die de werknemer normaal zou hebben ontvangen, indien hij ten tijde van de uitbetaling daarvan nog bij de werkgever in dienst was geweest, aan de nagelaten betrekkingen uitgekeerd worden. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag, dat ter zake aan de erfgenaam is of wordt uitbetaald.
19. 3. Werknemers zijn verzekerd krachtens een door de werkgever afgesloten collectieve ongevallenverzekering, die uitkering verleent in geval van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval. Een samenvatting van de desbetreffende verzekeringsvoorwaarden zal aan iedere werknemer worden uitgereikt.
19. 4. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- a. de echtgenoot/echtgenote, indien de werknemer niet duurzaam gescheiden van hem/haar leefde;
  - b. op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering gelijk gesteld persoon;
  - c. de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, indien de onder a. en b bedoelde personen ontbreken.
  - d. degene, met wie de werknemer in samenlevingsverband leefde, indien de onder a., b en c bedoelde personen ontbreken.

## ARTIKEL 20 - ARBEIDSVOORWAARDEN PARTTIMERS

- 20.1. Indien van de zijde van betrokken medewerker de wens daartoe te kennen is gegeven en van de zijde van het bedrijf hiertegen geen praktische bezwaren bestaan, kan tot aanstelling in parttime dienst worden overgegaan. Alle arbeidsvoorwaarden zijn in principe pro rata van toepassing.
- 20.2. Parttimers zullen niet teveel wisselend worden ingezet; aan het overeengekomen werkrooster wordt zoveel mogelijk vastgehouden.
- 20.3. Parttimers hebben de keuze tussen het opnemen van arbeidstijdverkorting in vrije tijd of in salaris. Wanneer de arbeidstijdverkorting wordt omgezet in salaris, zal dit pensioendragend zijn.
- 20.4. De reiskostenvergoeding wordt uitbetaald op basis van het aantal dagen waarop men reist, met inachtneming van het gestelde in artikel 11.
- 20.5. Collectieve vrije dagen worden als normaal gesproken door een parttime medewerker op zo'n dag wordt gewerkt of in mindering gebracht op zijn / haar vakantiedagen of de medewerker kan komen werken op zijn/haar vrije dag in die week of de opvolgende week.
- 20.6. Wanneer twee medewerkers één arbeidsplaats bezetten is er sprake van een duobaan. In dit geval hebben de twee medewerkers een aanstelling in parttime dienst. Het werken in een duobaan is mogelijk onder de volgende voorwaarden:
  - a. De verdeling van de arbeidsplaats en de werktijden van beide medewerkers dienen, in onderling overleg, vooraf te worden vastgesteld.
  - b. Werknemers nemen ieder de verantwoordelijkheid op zich ervoor te zorgen dat de fulltime arbeidsplaats volledig bezet blijft. Vervanging van een werknemer bij ziekte, verlof of vakantie is de verantwoordelijkheid van de werkgever.
  - c. Stopzetting van een duobaan is slechts mogelijk wanneer er passende vacatures zijn. In dat geval heeft de andere medewerker de keuze ook opnieuw fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duobaan wil gaan werken. De medewerker, die niet langer in een duobaan wil werken dient dit twee maanden tevoren aan de afdeling HRM te melden.
  - d. Bij uitdiensttreding van één van de medewerkers staat de collega voor de keuze om of fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duofunctie wil gaan werken. Hierbij geldt één maand bedenktijd.

## ARTIKEL 21 - VERHUISKOSTEN

Indien bij indiensttreding respectievelijk bij overplaatsing de werkgever het noodzakelijk acht, dat verhuizing plaatsvindt naar een woning in de nabije omgeving van de plaats, waar of van waaruit de werknemer normaal zijn werkzaamheden dient te verrichten, zal de volgende tegemoetkoming worden verstrekt:

- a. één maandsalaris bruto ter compensatie van de onvermijdbare inrichtingskosten van de bestaande zelfstandige huishouding;
- b. 100% vergoeding van de transportkosten van de inboedel, mits deze het bedrag van een vooraf door de werkgever goedgekeurde offerte niet te boven gaat,



## ARTIKEL 22 - BELONING SPECIFIEKE TAKEN

22. 1. De vergoeding voor werknemers voor het behalen van een diploma of certificaat van:
- BHV
  - Locomotordrijver
  - Keurmeester VAM
  - EHBO

bedraagt per 1 januari 2011 € 195,25 bruto per diploma en/of certificaat vanaf het jaar waarin men het diploma of certificaat verwerft.

22. 2. In de daarop volgende jaren zal deze vergoeding slechts worden betaald indien de vorktruckrijder en locomotordrijver minstens één maal per jaar aan de hand van door de directie te stellen normen door middel van een praktijkproef is vastgesteld of kennis en vaardigheid aanwezig zijn.
22. 3. De onder 22.1. en 22.2. genoemde vergoedingen worden slechts uitbetaald, indien naar oordeel van de werkgever, het diploma noodzakelijk is voor de functie c.q. installatie.  
Bij vrijwillige overplaatsing naar een functie c.q. installatie waarvoor het diploma/certificaat niet noodzakelijk is, komt de vergoeding te vervallen.
22. 4. De direct leidinggevende is gerechtigd de betrokkenen daadwerkelijk in de onder artikel 22.1. genoemde taken in te zetten.
22. 5. De vergoedingen, zoals genoemd in art. 22.1. zullen jaarlijks per 1 januari geïndexeerd worden op basis van de indexeringsregeling.



## ARTIKEL 23 – STUDIEKOSTENREGELING (inclusief A, B, C en D regeling)

Een studietoelage kan worden verstrekt voor studies, die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokkene

1. De hoogte en de samenstelling van de studiekostenvergoeding is ter beoordeling van de werkgever en vindt plaats aan de hand van de studiekostenregeling zoals beschreven in het Handboek Opleidingen.
- 2a. Na het behalen van het desbetreffende diploma of certificaat wordt de toegekende vergoeding betaald, mits het diploma en/of certificaat is behaald in de daarvoor gestelde tijd. Hiertoe moet naast het behaalde diploma en/of certificaat ook de op naam gestelde kwitanties voor de betaalde kosten worden overlegd.
- 2b. Bij langlopende studies wordt aan het eind van elk kalenderjaar een voorschot verstrekt op de toegekende vergoeding.
- 2c. In sommige gevallen worden de tijdens de studie aantoonbare reiskosten, noodzakelijk voor het bijwonen van lessen en/of examens, vergoed op basis van kosten Openbaar Vervoer 2<sup>o</sup> klasse. Zie hiervoor de studiekostenregeling zoals beschreven in het Handboek Opleidingen.
3. De toezegging voor een studiekostenvergoeding kan worden ingetrokken, indien betrokkene de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vorderingen maakt.
- 4a. Het doubleren van een cursus / opleiding of een gedeelte daarvan waardoor dit geheel of gedeeltelijk moet worden herhaald met als gevolg een toename van het lesgeld komt voor rekening van de werknemer. Een uitzondering kan gemaakt worden, wanneer door ziekte, drukke werkzaamheden e.d. de studie vertraagd werd, doch alleen indien hiervan tijdig aan de direct leidinggevende werd kennis gegeven. De direct leidinggevende overlegt met het met betrekking tot MT-lid of de langere duur van de studie akkoord is.
- 4b. Indien werknemer het examen behorend bij de opleiding of cursus niet haalt, dient men dit te berichten aan de direct leidinggevende en HRM, onder overlegging van een afschrift van de examenuitslag. Er zal dan overleg gepleegd worden of de voortzetting van de studie wenselijk is, waarbij eventueel hieraan verbonden voorwaarden besproken zullen worden.
- 5a. Wanneer het dienstverband tijdens de duur van de studie wordt beëindigd wegens opzegging door de werknemer, dienen de al verstrekte voorschotten op de lopende studie terugbetaald te worden en vervallen alle gedane toezeggingen.
- 5b. Wanneer het dienstverband door toedoen van de werknemer wordt beëindigd binnen twee jaar na de datum, waarop het desbetreffende diploma werd behaald en waarvoor een studiekostenvergoeding werd verstrekt, is de werknemer verplicht aan de werkgever terug te betalen:
  - 100% van het door de werkgever betaalde deel van de kosten, wanneer opzegging geschiedt binnen één jaar nadat het desbetreffende diploma of certificaat is behaald;
  - 50% van het door de werkgever betaalde deel van de kosten, wanneer opzegging geschiedt na één jaar maar binnen twee jaar nadat het desbetreffende diploma of certificaat is behaald.
6. Voor het afleggen van een tentamen/examen voor een studie of cursus waar voor een vergoeding wordt verleend, zal door de werkgever maximaal 1 werkdag of dienst worden vrijgegeven. Eén en ander afhankelijk van de duur en het tijdstip van het examen.  
Men dient hierbij de examenoproep, waarop datum en duur van het tentamen of examen staan vermeld aan de direct leidinggevende te tonen.
7. Medewerkers kunnen op vrijwillige en vrijblijvende basis 1 maal per 3 jaar gebruik maken van de mogelijkheid een loopbaanontwikkelingstoets bij in een overleg met de Manager HRM te bepalen instelling.

**Groep A**

Training en opleiding ten behoeve van de huidige functie van de werknemer (voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de werknemer nodig voor de vervuller van zijn/haar functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)

**Groep B**

Training en opleiding ten behoeve van horizontale mobiliteit ( functiewisselingen en het bevorderen van multi-inzetbaarheid)

**Groep C**

Training en opleiding ten behoeve van verticale doorstroommogelijkheden (scholing gericht op de ontwikkeling van de werknemer waardoor deze mogelijk door kan groeien naar een andere functie)

**Groep D**

Training en opleiding ten behoeve van de employability van medewerkers waarneer dit niet direct gelinkt kan worden met de huidige doelstellingen van OTR.

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep A en B

Vergoeding van kosten 100 % door OTR

Vergoeding van tijd 100 % door OTR ( lesuren)

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep C

Vergoeding van kosten 75 % door OTR

Vergoeding van tijd 0 % door OTR

Geen compensatie tenzij werknemer, die een externe cursus volgt met instemming van het MT-lid en de Manager HRM, welke op vaste avonden wordt gegeven, en werkzaam is in de semi-of volcontinuïdient zal, indien hij middagdienst heeft op de dag dat die cursus gehouden wordt, zijn werkzaamheden op een zodanig tijdstip kunnen beëindigen dat hij die cursus kan bezoeken.

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep D

Vergoeding van kosten 50 % door OTR

Vergoeding van tijd 0 % door OTR

Onder kosten wordt verstaan:

- Leskosten
- Examengeld
- Studiemateriaal ( boeken enz.)

Reiskosten worden alleen vergoed voor training en opleiding behorend bij groep A, B, en C.



## ARTIKEL 24 - WERKGELEGENHEID

24. 1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisatie gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting per functiegroep. Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht. Tevens zal tussen werkgever en vakbonden de instroom van medewerkers en de mogelijkheden voor specifieke groepen besproken worden.
24. 2. De werkgever is verantwoordelijk voor tijdige vervanging van personeel, zodat bij uitstroom van personeel voldoende ervaring en capaciteit in de organisatie wordt gewaarborgd. Vakbonden zullen over de voortgang worden geïnformeerd. Daarnaast zal Odfjell contacten met onderwijsinstellingen intensiveren en relevante stageplaatsen ter beschikking stellen.
24. 3. De werkgever zal eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties overleg voeren over de organieke sterkte en deze daarna vaststellen. De ontwikkelingen in de werkgelegenheid in sector en bedrijf zullen hierbij worden betrokken. Tevens zullen de vakorganisaties eenmaal per jaar worden geïnformeerd over de effectieve sterkte.
24. 4. De ondernemingsraad zal worden geïnformeerd betreffende het wervingsbeleid
24. 5. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en ontslag zijn zaken die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd en in staat worden gesteld advies te geven.
24. 6. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijk andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat dezen in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
24. 7. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats hebben, vervolgens bij UWV Werkbedrijf en buiten de onderneming.
24. 8. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor iedereen in het arbeidsproces te bevorderen, ongeacht huidskleur, geslacht, handicap of seksuele voorkeur. Deze kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij de selectie, werving, opleiding- en loopbaanbegeleiding van de werkgever. Ook zal de werkgever indien mogelijk extra inspanningen verrichten om tewerkstelling van een kandidaat uit de doelgroep mogelijk te maken. Hierbij valt onder andere te denken aan een aangepaste werkplek voor een medewerker met een handicap. Binnen het periodieke overleg tussen werkgever en vakverenigingen vormt het doelgroepenbeleid een punt van bespreking.
24. 9. Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
- 24.10. Partijen gaan er van uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
- 24.11. Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Werkzaamheden welke in het kader van dit artikel niet tot de kernactiviteit van de onderneming wordt gerekend zijn:

- kantine-exploitatie
- bewakingsdienst
- schoonmaakdienst
- nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden
- schoonmaken van tanks
- specialistische inspectie
- schilderwerken van grote omvang

- 24.12 Voor de inhuur van werkzaamheden geldt een maximaal percentage van 15 % van de vastgestelde organieke sterkte zoals benoemd in artikel 24.3  
Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen periodiek overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (onder andere NEN 4400 en VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen.



## ARTIKEL 25 - AUTOMATISERINGSSTATUUT

Partijen vinden automatisering noodzakelijk voor de continuïteit van de onderneming. De werkgever erkent de sociale, economische en technische aspecten, die voortvloeien uit automatisering en rekent het tot zijn verantwoordelijkheid om de negatieve gevolgen van deze aspecten zo veel mogelijk te beperken. Er zullen als gevolg van automatisering geen gedwongen ontslagen vallen. Voor zover nieuwe functies ontstaan, dan zullen deze opgevuld worden volgens de interne procedure. Indien een medewerker als gevolg van automatisering een andere functie dient te vervullen, die lager gegradeerd wordt, dan zal deze gradering niet van invloed zijn op de honorering van de medewerker.

Om dit te bereiken zullen werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties op de volgende wijze betrokken worden bij de opzet en invoering van nieuwe automatiseringsprojecten:

### *Werknemers*

Wanneer het automatiseringsproject direct van invloed is op de functie-inhoud of op de omstandigheden waaronder de functie wordt uitgeoefend.

### *Ondernemingsraad*

Indirecte betrokkenheid uit het oogpunt van werknemersvertegenwoordiging en naar aanleiding van bepalingen uit de WOR.

### *Vakorganisaties*

Vakorganisaties hebben indirecte betrokkenheid wanneer het automatiseringstraject belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kunnen vakorganisaties het initiatief nemen om de gevolgen van automatisering aan de orde te stellen bij de werkgever.

De werkgever dient betrokkenen in een zodanig stadium te informeren, dat de besluitvorming nog kan worden beïnvloed.



## ARTIKEL 26 - VAKBONDSFACILITEITEN

- 26.1. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- 26.2. De werkgever zal publicatieruimte beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen vooraf ter kennis van de directie worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden, ruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. De directie dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisaties aangewezen medewerker met vermelding van de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.
- 26.3. De werkgever stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep); aankondigingen hiertoe zullen vooraf ter kennis van de directie worden gebracht. Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van de directie, kan de vergadering van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep) in bedrijfstijd worden gehouden.
- 26.4. Organisatieverlof  
Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten, kan aan een werknemer, die lid is van een vakvereniging, vrijaf worden gegeven met behoud van maandinkomen gedurende maximaal vier werkdagen per jaar voor het deelnemen aan:
- Bondcongressen en daarmee gelijk te stellen bondsbijeenkomsten;
  - Door de werknemersorganisatie georganiseerde cursussen. In bijzondere gevallen kan - in overleg tussen partijen - van het bepaalde in dit lid in die zin worden afgeweken, dat een groter aantal dagen organisatieverlof aan een bepaalde werknemer wordt toegekend.
- 26.5. Bijdrage aan het fonds vorming en training
- Door de werkgever zal, per georganiseerde werknemer vallende onder de Collectieve Arbeidsovereenkomst, aan de vakvereniging jaarlijks € 65,- (peildatum 1 januari 2011) worden afgedragen voor het fonds Vorming en Training en met ingang van 2011 jaarlijks worden geïndexeerd op basis van de index van de september cijfers van de CBS reeks alle huishoudens afgeleid van de voorafgaande twee jaren.
  - De betrokken vakvereniging zal door middel van een accountantsverklaring een opgave doen van het aantal bij de werkgever in dienst zijnde leden.
- 26.6. Internationaal vakbondswerk  
OTR zal per geval/gebeurtenis in overleg met de vakbondsbestuurders beslissen of een financiële bijdrage wordt gegeven ten behoeve van de BAB/kaderleden. Aanvragen zullen beoordeeld worden op de toegevoegde waarde voor OTR.
- 26.7. Vakbondscontributie  
Wanneer gedurende de looptijd van deze cao door Odfjell de werkkostenregeling wordt ingevoerd dan zal de fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie, zoals nu beschreven in artikel 26.5, onderdeel uitmaken van de zogenaamde "vrije ruimte" (het vaste onbelaste budget dat de werkgever voor werkkosten heeft).



## ARTIKEL 27 - DUUR, OPZEGGING, WIJZIGING EN VERLENGING VAN DE C.A.O.

27. 1. De cao heeft een looptijd van 4 jaar, ingaande per 1 januari 2015 en eindigend per 1 januari 2019. De cao kan (desgewenst per email) worden opgezegd, onder voorwaarde dat de opzegging wordt bevestigd middels een ontvangst- en leesbevestiging. Deze CAO is tot stand gekomen op 1 mei 2014 (zie bijlage 1: Onderhandelingsresultaat 1 mei 2014) en komt in de plaats van alle voorgaande CAO-afspraken tenzij daar schriftelijk nadrukkelijk tussen partijen van is afgeweken .
27. 2. Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.
27. 3. Indien geen der partijen de overeenkomst per aangetekende brief uiterlijk drie maanden voor het einde van het in artikel 28.1. bedoelde tijdvak heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd en zo vervolgens.
27. 4. Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen evenals fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.



### **ARTIKEL 28 - Minimum CAO**

OTR wijst participatie niet bij voorbaat van de hand. Maar op dit moment is er bij OTR geen duidelijk beeld van de doelstellingen en inhoud van een eventueel minimum sector CAO voor de tankopslag. OTR is bereid om de doelstellingen en visie verder te onderzoeken. OTR is van mening dat dit onderzoek zich specifiek op de sector tankopslag moet richten. Indien dit tot gewenste helderheid leidt, zou dit kunnen leiden tot een minimum CAO voor de sector tankopslag.

### **ARTIKEL 29 - O&O fonds**

Op dit moment heeft OTR geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voordelen/nadelen van een dergelijk O&O-fonds. OTR is bereid om de doelstellingen, mogelijkheden, voordelen/nadelen visie en eventuele financiële bijdrage verder te onderzoeken, waarbij op voorhand voor OTR vaststaat dat eventuele financiële bijdragen van OTR en subsidies uitsluitend ten goede kunnen komen aan OTR. Ook dient het onderzoek specifiek gericht te zijn op de sector tankopslag.

### **ARTIKEL 30 - Sociale innovatie**

Sociale innovatie: Steeds vaker hebben we te maken met de ouder wordende medewerker die niet "gezond" en "fit" de eindstreep kan halen. In de vorige CAO hebben we een tweede fase sociale innovatie afgesproken, wij hebben afgesproken dat de tweede fase verder wordt uitgevoerd eventueel aangepast naar de actuele situatie wat op dit moment mogelijk is. Betrokken partijen hebben overleg met uitvoerders.

### **Artikel 31 - Regie WW**

Partijen spreken af dat wanneer er meer duidelijkheid is over het SER advies "Toekomstige arbeidsmarkt infrastructuur en WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW, zullen CAO partijen nadere afspraken maken over de uitwerking van de volgende punten:

1. Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11<sup>e</sup> maand tot de 38<sup>e</sup> maand.
2. Deelname Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW
3. Per 1 januari 2016 Premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever

### **Artikel 32 - Wend & weerbaarheid budget**

Partijen spreken af dat Odfjell de middelen voor wend & weerbaarheid reserveert en als meerdere partijen hier afspraken over maken Odfjell dan ook de middelen ter beschikking stelt aan het sectorfonds. Afgesproken is dan dat er per jaar een budget wordt gegeven, zodat werknemers die dat willen zich kunnen voorbereiden op de toekomst, eventuele omscholing. Dit budget wordt beheerd in het sectorfonds die ook de medewerkers begeleid in dit traject. Odfjell zal hiervoor jaarlijks € 600, = p.p. storten en zal in de maand januari van elk jaar. Deze inleg is geormerkt geld en kan dus alleen door medewerkers gebruikt worden die in dienst zijn van Odfjell.

Gezien de situatie bij Odfjell is dit artikel ook voor de looptijd van de cao bevroren of partijen komen tijdens de looptijd van de cao overeen dat Odfjell het gaat overmaken.

### **Niet korten**

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Odfjell gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal Odfjell in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen( waaronder transitievergoedingen).

### **ARTIKEL 33 - Hardheidsclausule**

Indien m.b.t. de toepassing van deze cao (individueel dan wel collectief) een verschil van inzicht ontstaat tussen partijen dan wel dat een der partijen de toepassing van de cao in een specifieke situatie onbillijk zou achten, zal overleg plaatsvinden tussen partijen.

**Bijlage 1.**

**Onderhandelingsresultaat Odfjell CAO 2015 2018**

Op 1 mei 2014 hebben FNV Havens, CNV Vakmensen en Odfjell Terminals Rotterdam een onderhandelingsresultaat bereikt voor de CAO Odfjell Terminals (Rotterdam) BV

**1. Looptijd**

Een CAO met een looptijd van 4 jaar, te weten van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018.

**2. Lonen**

Gedurende de looptijd van de cao zal het loon en salarisschaal worden bevroren, hieronder valt de APC, geen initiële verhogingen en geen hele periode stappen maar halve stappen. Na twee jaar zal er een evaluatie plaats vinden m.b.t de financiële situatie . Indien nodig en afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie kunnen de afspraken worden aangepast.

Voor het kantoor personeel nieuw in dienst vanaf 1-1-2015 zal er een nieuw loongebouw in de cao worden opgenomen (bijlage).

Voor alle medewerkers geldt dat de dertiende maand voor de looptijd van de cao wordt aangepast van 8,33% naar 4,83% over de som van 12 (bruto) maandsalarissen.

De salarissen van de niet CAO gebonden medewerkers worden gedurende de looptijd van de CAO bevroren.

Persoonlijk Toeslagen verkregen buiten de CAO 2015 – 2018 afspraken uit het verleden worden gerespecteerd.

**3. Overwerk**

Gedurende de looptijd van de cao zal de overwerktoeslag conform onderstaande tabel gelden. Overwerk is slechts aansluitend dienst, niet na een nachtdienst. Maximum twee keer maand inclusief scholing kan worden verplicht. Overwerk wordt eerst gevraagd of medewerkers vrijwillig willen overwerken en bij geen kandidaten dan verplicht als de veiligheid in het gedrang zal komen. Na twee jaar zal er geëvalueerd worden of dit aangepast kan worden.

Toeslagpercentages over basisuurloon

Van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%	45,0%
22:00	23:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
21:00	22:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
20:00	21:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
19:00	20:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
18:00	19:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	75,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
9:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
8:00	9:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
7:00	8:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	100,0%
6:00	7:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
5:00	6:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
4:00	5:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
3:00	4:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
2:00	3:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
1:00	2:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%
0:00	1:00	45,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	45,0%	100,0%

#### 4. Extra diensten

Extra diensten worden vergoed conform de onderstaande genoemde overwerk tabel, extra diensten zijn alleen opvrijwillige basis.

Overwerktijd ma t/m vr (ma 07.00 uur tot vr 23.00 uur)	Toeslag
van einde werktijd tot 23.00 uur	33%
van 23.00 uur tot 07.00 uur (eerst volgende dag)	50%
Overwerk weekend (vrijdag 23.00 tot maandag 07.00 uur)	Toeslag
van vr 23.00 uur tot za 23.00 uur	100%
van za 23.00 uur tot zo 23.00 uur	150%
van zo 23.00 uur tot ma 07.00 uur	100%

#### 5. Standby

Medewerkers die vanuit hun functie standby diensten lopen krijgen vanaf 1-1-2015 een vergoeding van 350 euro per stand-by week. Mochten zij moeten opkomen dan geldt de overwerktoeslag conform de bovengenoemde tabel onder punt 4.

#### 6. Werktijd dagdienst

De dagdienst zal vanaf 1-1-2015 een 40-urige werkweek (1.0 fte) hebben. Nieuwe medewerkers hebben geen recht op ADV dagen en maximaal 30 verlofdagen bij volledig diensverband.

#### 7. Functiewaardering

Partijen hebben afgesproken dat de het functiewaarderingssysteem ORBA zal worden ingevoerd. Hiervoor zullen 18 functies als referentie functie dienen. Partijen zullen deze functies nog vaststellen.

Indien een medewerker als gevolg van de functie classificatie in een lagere loongroep komt en hij wordt daardoor bovenschallig, dan zal het bovenschallig deel worden uitgedrukt in een PT. Deze toeslag wordt bevroren gedurende de looptijd van de cao, wel wordt pensioenopbouw, vakantietoeslag en dertiende maand betaald.

Het afgesproken uitgangspunt dat de functie operator in functie groep F (90-109,5) ORBA punten in stand blijft.

#### 8. Opschoning CAO-tekst

Er wordt een tekstcommissie benoemd die de het onderhandelingsresultaat zal verwerken in een nieuwe eenduidige tekst voor de CAO die per 1 januari 2015 zal gelden.

#### Bijlage

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
ORBA-punten	30-39,5	40-49,5	50-59,5	60-74,5	75-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-215
maximum	2.753,68	2.797,18	2.853,61	2.956,38	3.103,81	3.265,80	3.435,90	3.715,68	4.078,75	4.477,29	5.074,71
minimum	2.024,13	2.037,16	2.058,42	2.111,36	2.193,95	2.283,86	2.376,39	2.540,47	2.755,59	2.987,64	3.342,98

Paraaf FNV

Paraaf CNV

Paraaf Odfjell

BIJLAGE 2



**Uitwerking toezegging, financieringswijze en financieringstermijnen geboortejaren 1953–1976, én in dienst vóór 1 april 1999**

Voorzieningen 61-65 jaar

Er wordt een herberekening gemaakt, per persoon, over de periode 2006 t/m 2010 op basis van de volgende aannamen:

- gebruikte aangeboden regelingen voor spaardoel 61-65 jaar
- gekozen risicoprofiel: neutraal
- rendement levensloop 4%
- rendement pensioenspaarregeling 6%
- daadwerkelijke salarisontwikkeling tot en met 2010

Hiervan wordt de waarde bepaald d.d. 31-12-2010 ("X")

Vervolgens wordt van waarde "X" de daadwerkelijke opgebouwde waarde van genoemde regelingen, zoals die over deze periode is opgebouwd, afgetrokken.

De waarde die daarmee ontstaat wordt gedefinieerd als waarde "A". Deze waarde A loopt vanaf 1 januari 2011 mee in de regeling van 3% rendementsgarantie en 2% salariscorrectie.

Deze waarde wordt per 1 januari 2011 toegezegd en waar mogelijk direct afgefinancierd op nader te bepalen wijze. Daar waar deze financieringsintentie (fiscaal/juridische) problemen geeft, zal er sprake zijn van een verlengde financieringstermijn, waarbij ernaar gestreefd zal worden deze termijn zo veel als mogelijk (binnen de beschikbare fiscaal/juridische ruimte) te beperken. De financiering geschiedt derhalve op een fiscaal en juridisch toegestane wijze, maar wel op een zo beperkt mogelijke termijn.

De wijze waarop e.e.a. verder wordt ingevuld, zal in een technische commissie verder worden uitgewerkt, op basis van de in deze overeenkomst opgenomen afspraken en randvoorwaarden en praktische uitvoerbaarheid.



### **BIJLAGE 3**

#### **Pensioendoorbouw periode 61-65 voor geboortejaren vanaf 1950 én in dienst vóór 1 april 1999**

##### *Compensatieregeling*

In het verleden is voor deze groep toegezegd dat op het moment dat een werknemer uit dienst treedt bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar, voor 4 jaar pensioenopbouw wordt toegekend. Deze toezegging blijkt onderhevig aan fiscale beperkingen. Om die rede wordt deze pensioen doorbouw beëindigd maar op basis van individuele financiële gelijkwaardigheid gecompenseerd op een wijze die geen fiscale beperkingen heeft.

De wijze waarop e.e.a. verder wordt ingevuld, zal in een technische commissie verder worden uitgewerkt, op basis van de in deze overeenkomst opgenomen afspraken en randvoorwaarden en praktische verantwoordelijkheid.

##### *Slotclausule*

Bij substantiële wijziging van ter zake relevante wet- en regelgeving zal er overleg plaatsvinden over de meest passende wijze van uitvoering van de in bijlage 2 en 3 genoemde afspraken.



## BIJLAGE 4: SIDE LETTER

Deze tekst vervangt artikel 2, bijlage 2 en bijlage 3

### Voorvertrekregeling

Cao-partijen zijn voor werknemers geboren na 31 december 1949 tot en met 31 december 1952 en in dienst voor 1 april 1999 en die vallen onder de bepalingen van artikel 10 lid 2 van de cao de volgende aanvullende afspraken overeengekomen:

#### Geboortejahr 1950

Werknemer geboren in 1950 kan op de eerste van de maand waarin hij de leeftijd bereikt van 61 jaar en 4 maanden vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt, zal bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen (opgebouwd prepensioen en verslept pensioen), de uitkering tot de 65<sup>e</sup> leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2010. De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

#### Geboortejaren 1951 c.q. 1952

Werknemer geboren in 1951 en 1952 kan op de eerste van de maand waarin hij 61 jaar en 4 maanden wordt vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt zal, bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen, (opgebouwd prepensioen en verslept pensioen) de uitkering tot de 65<sup>e</sup> leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2011 voor geboortejahr 1951 en van het salaris op 31 december 2012 voor geboortejahr 1952.

De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

Cao-partijen zijn voor werknemers geboren vanaf 1 januari 1953 en in dienst voor 1 april 1999 en die vallen onder de bepalingen van artikel 10 lid 2 van de cao de volgende aanvullende afspraken overeengekomen.

#### Geboortejaren 1953-1976, en in dienst op 1 april 1999

Per 1 januari 2011 wordt het opgebouwd pensioen van deze groep verhoogd met het percentage van x% van de pensioengrondslag over de basisregeling, en - daarmee corresponderend - tevens middels een daarmee corresponderende storting in de excedentregeling.

De pensioenopbouw (doorbouw OP over 100%) over maximaal 4 jaar voorafgaande aan de AOW-ingangleeftijd bij eerder uittreden wordt op kosten van Odfjell voor 100% doorgezet. Zie voor de verdere invulling van e.e.a. Bijlage 3.

De beide regelingen, zoals beschreven in bijlage 3

- zullen op een fiscaal/juridisch toegestane wijze worden uitgewerkt met uitzondering van de pensioendoorbouw voor de groep geboren in 1950, 1951 en 1952; voor die groep zal wel geprobeerd worden de mogelijk fiscale boete zo veel mogelijk te beperken.
- zijn wat betreft kosten gemaximeerd op een contante waarde van 10.000.000 euro, exclusief de kosten voor pensioendoorbouw van de voormalige provisio-werknemers waarvan deze garantie al was toegezegd, en inclusief de (mogelijke) fiscale boete voor pensioendoorbouw van de groep geboren in 1950, 1951 en 1952. Indien uit de doorrekeningen op vrijdag 21 januari voor 12.00 uur blijkt dat de kosten het bedrag van 10.000.000 overschrijden, treden partijen voor maandag 24 januari opnieuw in overleg over de alsdan ontstane situatie.

Eerder uittreden dan de AOW leeftijd blijft mogelijk op basis van opgebouwde rechten/kapitaal.

M.b.t. de wens tot (eerder) uittreden zal door partijen een nader te overleggen termijn worden afgesproken.

### **Deeltijdpensioen**

Vanaf 01-01-2011 is het mogelijk om met deeltijdpensioen te gaan voorafgaande aan de voorvertrekregeling.

De deeltijdpensioenregeling is gebaseerd op 50% werken en 50% vrij voor een periode van maximaal 2 jaar voorafgaande aan gebruikmaking van de voorvertrekregeling (geboortejaren 1953 en later en in dienst voor 1 april 1999); en voor alle andere medewerkers maximaal 2 jaar voorafgaande aan de volledig eerdere uittreding vanwege pensioeningang.

Voor de tijd vanaf de gehele (voorvertrekregeling) of gedeeltelijke uitkering (deeltijdpensioen) tot de AOW leeftijd zal Odfjell een aanvullende ANW-hiaatverzekering afsluiten voor alle medewerkers, waarbij Odfjell de kosten voor haar rekening neemt.

De financiering van de deeltijdpensioenregeling is bij 50% werken, 55% loon die naast 50% loon bestaat uit 3% loon per jaar (zijnde een compensatie van het inleveren van de ouderendagen vanaf 61 jaar) + 2% loon (aangevuld door Odfjell), om gebruikmaking van de deeltijdpensioenregeling te stimuleren. Hiermee ontstaat een regeling 50% werken tegen 55% loon.

Voor de overige financiering staan de diverse individuele financieringsbronnen open.

Werknemer ontvangt op een nader door partijen te bepalen termijn, voordat hij gebruik kan maken van deze deeltijdpensioen regeling, een financiële opgave. Werknemer moet op een nader door partijen te bepalen termijn, voordat de regeling in kan gaan, beslissen of hij deelneemt. Daarna kan werknemer geen gebruik meer maken van de deeltijdpensioenregeling.

### **(Pre)pensioenvoorlichting incl. financieringsbronnen info**

Wij spreken af dat uiterlijk het derde kwartaal 2011 er groepsinfo sessies worden gehouden waarna er op basis van behoefte ook individuele afspraken kunnen worden gemaakt met deskundigen over de individuele pensioensituatie en financieringsbronnen. Dit zodat een ieder die dit wenst maximaal weet waar hij of zij staat m.b.t. de individuele situatie.



**BIJLAGE 5 – Functielijst**

**BIJLAGE 6: salaris bandbreedte**

**Salaris bandbreedte**

Handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.

## **Bijlage 7: bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering (orba)**

### ***Beroepsmogelijkheid***

Een werknemer kan beroep aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.

#### **A. Intern bezwaar**

De medewerker kan binnen 1 maand na de vaststelling van zijn functiebeschrijving schriftelijk intern bezwaar aantekenen tegen de wijze waarop de functieomschrijving tot stand is gekomen; het bezwaar wordt door de afdeling HR, aangevuld met een vertegenwoordiger vanuit de Ondernemingsraad, behandeld, waarbij de zorgvuldigheid waarmee de beschrijving tot stand is gekomen zal worden beoordeeld. Leidende vraag is of en zo ja in hoeverre de betrokken medewerker redelijkerwijs in staat is geweest om zijn of haar bijdrage te leveren aan de inhoud van de beschrijving en in hoeverre er serieus met deze input rekening is gehouden. Indien de interne bezwaar commissie tot de conclusie komt, dat de medewerker in onvoldoende mate betrokken is bij de totstandkoming van de functiebeschrijving, zal dit alsnog geborgd worden. Intern bezwaar wordt binnen 1 maand na indienen van het bezwaar afgerond.

#### **B. Intern beroep**

Indien de functiebeschrijving zorgvuldig tot stand is gekomen, daarmee de interne bezwaar mogelijkheid is benut en de medewerker zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie, kan indien en voor zover een nadere toelichting door de afdeling HR geen oplossing biedt, de betrokken medewerker zijn beroep tegen de indeling van de functie binnen een maand na afronding van het interne bezwaar voorleggen aan de interne beroepscommissie.

Deze commissie bestaat uit:

- een vertegenwoordiger van het Medezeggenschapsorgaan;
- een vertegenwoordiger van de afdeling HR (tevens secretaris).

Beoordeeld wordt of de functie op de juiste wijze en inhoudelijke gronden is ingedeeld. De beroepscommissie verklaart het beroep al dan niet ontvankelijk en kan de betrokken medewerker in de gelegenheid stellen tot een nadere toelichting van zijn/haar bezwaar. De commissie brengt aansluitend advies uit aan de werkgever over de verdere afhandeling van het bezwaar. Het advies van de commissie dient als “zwaarwegend” te worden beschouwd, hetgeen betekent dat er slechts gemotiveerd van kan worden afgeweken. De interne beroepscommissie maakt haar reactie op het beroep schriftelijk en binnen 2 maanden na indiening van het beroep bekend.



C. Extern beroep

Indien de mogelijkheid van intern beroep is benut en de medewerker zich niet kan verenigen met de uitkomst hiervan, bestaat de mogelijkheid om extern beroep aan te tekenen. Het externe beroep tegen de indeling van de functie wordt binnen maximaal 1 maand na afronding van het de interne beroepsmogelijkheid ingediend en vindt plaats door een systeemdeskundige van de systeemhouder alsmede Vakorganisaties, die niet eerder bij de betrokken indeling betrokken is / zijn geweest. Tijdens de behandeling van het beroep zal zowel de betrokken medewerker als een vertegenwoordiger van het bedrijf de mogelijkheid worden geboden tot een nadere toelichting. Het externe beroep wordt binnen 2 maanden na indiening van het beroep bekend gemaakt. De schriftelijke uitkomst van het externe beroep is voor alle betrokkenen bindend.







Functie	Orba Ref.	Schaal
1	Managing Director	
2	Management Assistant	2
3	Secretaresse	X 2
4	Manager Operations	
5	Assistant Manager Operations	
6	Operations Engineer PID	1
7	Shiftmanager	X 1
8	Leadoperator Terminal	X 1
9	Leadoperator PID	X 1
10	Leadoperator Dayshift	1
11	MCVA	X 1
12	CCR Operator	X 1
13	Allround Operator	X 1
14	Panel Operator	X 1
15	Unit Operator	1
16	Logistics Operator (office)	X 1
17	Logistics Operator	X 1
18	Supervisor Tankcleaning	1
19	Waste Coordinator	X 1
20	Lab technician	1
21	Teamlead OSD	X 1
22	Production Engineer VB/TMS	1
23	Project Support	X 1
24	Operations Planner / Wvb.	1
25	Manager Technical Services	
26	Document Controller	1
27	Reliability Engineer	1
28	Engineer Static	X 1
29	Engineer Rotating	1
30	Engineer Electrical	1
31	Engineer I/A	1
32	Master data controller	1
33	Teamlead Authority Engineering	1
34	Teamlead (Maintenance)	X 1
35	Planner	X 1
36	Fieldsupervisor	X 1
37	Technician	1
38	Warehouse employee	1
39	Coordinator small projects	1
40	Commercial Manager	
41	CCC Officer	X 2
42	Sales Manager	
43	Business Process Analyst	2
44	Teamleider HR	2
45	Payrol Administrator	2
46	Instructor	2
47	HR Administrator	2
48	Manager QHSSE	
49	Specialist Arbeidshygiene en Veiligheid	2
50	Specialist Milieu	X 2
51	Coordinator Management Systemen	2
52	Manager Finance	
53	Business & Project Controller	2
54	Teamlead Accounting	2
55	Senior Administrateur	2
56	Administrateur	X 2
57	Medewerker Crediteuren Administratie	2
58	Teamlead ICT	
59	System Integrator	2
60	System Netwerk Beheerder	X 2
61	Teamlead Purchasing	2
62	Strategisch Inkoper	X 2
63	Junior Inkoper	2
64	Customs Coordinator	2
65	Teamlead Process Engineering	X 1
66	Safety Mitigation Engineer	1
67	Process Engineer	1
68	Plant Process Engineer	1
69	Process Safety Engineer	1

DS  


