

CONCEPT  
Onderhandelingsresultaat DFDS Seaways 20 december 2017

DFDS Seaways (hierna "DFDS") en FNV Havens (verder "partijen") hebben op woensdag 20 december 2017 overleg gevoerd over een nieuwe CAO voor de werknemers van DFDS te Vlaardingen. Onderstaand onderhandelingsresultaat is de uitkomst van dit overleg.

Looptijd

De CAO wordt aangegaan voor de periode van drie jaar, 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Lonen

Per 1 januari 2018, worden de lonen, onverlet de Automatische Prijs Compensatie (APC) verhoogd met 2,5%, per 1 januari 2019 met 2% en per 1 januari 2020 met 2%

De ploegentoeslag zal per 01/01/2018 met 0.58% worden verlaagd omdat het rooster waarop deze toeslag was gebaseerd al twee jaar niet meer wordt gelopen

Reiskostenregeling Administratieve vereenvoudiging reiskosten woon – werkverkeer.

Doel is om de administratieve handelingen te verminderen en mogelijke discussies aangaande veranderingen in het OV en hiermee samengaannde verandering in vergoedingen te ondervangen.

Als uitgangspunt geldt de vergoeding van 2017. Jaarlijks, per 1 januari van enig jaar, wordt dit bedrag verhoogd met hetzelfde percentage dat geldt voor de Automatische Prijs Compensatie (APC) .

Deze regeling geldt alleen voor de bestaande ploeg die nu nog reiskosten volgens de oude regeling ontvangt.

Werkgelegenheidsafpraak

De bestaande werkgelegenheidsgarantie wordt per 1 januari 2018 verlengd onder dezelfde voorwaarden tot 31 december 2022. Deze garantie geldt voor alle cao medewerkers die op 1 januari 2018 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.

Minimale ploegen sterkte

Op basis van het vaarschema zoals deze gepland staat voor 2018, komen partijen overeen dat DFDS een minimum van om 98 poolmedewerkers in dienst zal hebben. Dit zorgt voor een 95% dekking, waardoor een flexibele schil blijft bestaan om slechtere tijden op te vangen. Tussen DFDS en de VAB DFDS zal een evaluatie plaatsvinden. Voorts zal overleg plaatsvinden wanneer door optredende omstandigheden deze afspraak niet kan worden nagekomen.

Flexwerkers

Werknemers op basis van tijdelijke contracten zullen een arbeidsovereenkomst krijgen van tenminste 1 jaar.

Een werknemer op basis van een tijdelijk contract zal bij vertrek, wanneer de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, ongeacht het daadwerkelijke arbeidsverleden, tenminste een transitievergoeding ter grootte van de vergoeding die betaald behoort te worden bij een arbeidsverleden van vier jaar. DFDS is niet verplicht een vergoeding te betalen als de werknemer met een tijdelijk contract aantoonbaar niet geschikt wordt bevonden.

Nieuwkomers worden boven de normale ploegensterkte opgeleid om overbelasting van de overige medewerkers te voorkomen.

## Uitbreiding ouderendagen artikel A30 cao,

Er zijn een aantal dagen toegevoegd aan deze staffel. Omdat er tegenwoordig langer wordt doorgewerkt, zien wij ook de noodzaak deze staffel te herzien.

	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
15 jaar	1	2	3	4	5
25 jaar	2	2	3	4	5
30 jaar	3	3	3	4	5
35 jaar	4	4	4	4	5
40 jaar	5	5	5	5	5

### Bijdrage Ziektekostenverzekering

De werkgeversbijdrage geldt per 1 januari 2018 voor de eigen medewerkers die een basis verzekering + aanvullende verzekering hebben afgesloten met het meest uitgebreide fysiotherapie pakket dat binnen de huidige of nieuw af te sluiten ziektekosten verzekering van de desbetreffende medewerker mogelijk is. De werkgever zal een bedrag ter grote van 1.5% over de loonsom over het voorgaande jaar ter beschikking stellen aan medewerkers die aan bovenstaande criteria voldoen. Ons doel is om 'goed verzekeren' te stimuleren. Dit komt de gezondheid, maar ook een lager ziekteverzuim ten goede.

### VCH

DFDS neemt de verplichting op zich om te zorgen dat voor 1 januari 2022 alle medewerkers het VCH veiligheidscertificaat hebben gehaald.

DFDS vindt veiligheid van groot belang en zal het Veiligheidscertificaat Havens als standaard invoeren voor allen die op de terminal werkzaam zijn. Partijen zullen binnen de looptijd van deze cao nadere afspraken maken over de implementatie en de wijze waarop de opleiding wordt ondersteunt. Voor medewerkers die 10 jaar of korter voor de voor hen geldende AOW gerechtigde leeftijd verwijderd zijn wordt per geval bezien of deelname nuttig en/of wenselijk is.

### Toeslag waarneming hogere functie.

In geval van waarneming van een hogere functie door een botenbaas, zal het verschil in dagloon tussen eigen functie en waargenomen functie als toeslag worden uitbetaald. Deze afspraak is niet van toepassing op hen die reeds een persoonlijke toeslag, uit welke hoofde dan ook, ontvangen  
Wanneer TSW personeel als cross dock medewerker wordt ingezet is sprake waarneming van een hogere functie (schaal D). In dat geval zal het verschil in dagloon tussen eigen functie en waargenomen functie als toeslag worden uitbetaald.

### Pensioenen

#### Algemeen

Partijen zijn van mening dat pensioengelden of overschotten aan premies moeten worden aangewend voor pensioendoeleinden.

Daartoe zullen zij, uitgaande van deze algemene regel, bij eventuele pensioenwijzigingen in de toekomst steeds afspraken maken in deze lijn.

#### Pensioen premie overschot voor B –regeling vanaf 2015

In 2015 zijn partijen overeengekomen dat het pensioen premie overschot dat is ontstaan door het voorkomen van fiscale boven matigheid moet worden aangewend voor verbetering van de pensioenen. Dat kan door storting op de NHP rekening.

Inmiddels is gebleken dat ( een deel) van dit gereserveerde overschot wellicht toch kan worden gestort in het pensioen. Partijen stellen vast dat dit de voorkeur geniet en zullen op zo kort mogelijke termijn dit realiseren. Hiervoor zal een externe adviseur worden ingeschakeld.

Gelden over de jaren 2015 tot en met 2017 die niet in het pensioen kunnen worden gestort zullen naar de NHP rekening gaan. Deze regeling zal ook gelden voor de komende jaren indien en voor zover er sprake zal zijn van dit overschot.

Voor de deelnemers uit de A-regeling is geen boven matigheid en is er derhalve geen sprake premieoverschot. Deze staffels waren voor dit moment ruim genoeg.

Pensioenwijziging 2017 en komende wijzigingen voor 2018 en verder.

Bij de wijzigingen van het pensioen in 2017 is de inleggarantie komen te vervallen hetgeen ook een daling van de lasten tot gevolg heeft.

Per 1 januari 2018 is de richtleeftijd voor het pensioen verhoogd naar 68 jaar. Uiteraard blijft de mogelijkheid om eerder uit te treden bestaan. FNV Havens heeft deze wijziging akkoord bevonden. Partijen zullen nog nadere afspraken maken over een ANW Hiaat verzekering

#### **Gereserveerd bedrag € 100.000 (artikel 25 lid c cao)**

Een door de werkgever gereserveerd bedrag van €100.000 (gereserveerd na het ingaan van de premie holiday over de periode juli 2010 tot en met 31 december 2011) Nu over de ouderenregelingen voor 60-69 en 70-76 financieringsafspraken zijn gemaakt hoeft het gereserveerde geld daarvoor niet ingezet te worden. Er is sprake van geoormerkt geld dat bestemd is voor ouderenregelingen en is opgebracht door hen die aan de STIVU betaald hebben.

Overeengekomen is dat het geld onder deze groep werknemers ( geboortejaren 1950 1976) gelijkmatig verdeeld zal worden door storting op de NHP rekening.

#### **Nieuw rooster TSW**

Partijen hebben in overleg een nieuw TSW rooster opgesteld dat per 1 april 2018 zal worden ingevoerd. Dit rooster is als bijlage toegevoegd aan dit onderhandelingsresultaat en is daar onlosmakelijk mee verbonden. De met dit rooster gepaard gaande bruto toeslag bedraagt 20,32%.

Tevens zijn partijen nieuwe functieomschrijvingen van het TSW personeel inclusief salarisschalen overeengekomen die eveneens als bijlage aan dit onderhandelingsresultaat is toegevoegd en daar onlosmakelijk meer verbonden is. Het gaat om onderstaande functies

- Meewerkend Voorman - schaal E
- Monteur Terminal Workshop (Dieselhal) - schaal D
- APK Keurmeester - schaal D
- Medewerker Cross dock - schaal D
- Monteur Onderbouw - schaal C
- Monteur Bovenbouw - schaal B
- Monteur inzetbaar zowel in onderbouw als bovenbouw - schaal C
- Shunt/Wasstraat chauffeur – schaal B

### Reparatie 3 jaar WW en WGA verzekering

Partijen waren reeds overeengekomen om het derde jaar WW alsmede de WGA verzekering te repareren en geven thans als volgt invulling aan deze afspraak.

WW derde jaar;

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

Zo de alsdan berekende lengte van de uitkering de geldende WW periode overschrijdt zal DFDS over de maanden waarover de werknemer geen WW ontvangt een uitkering verstrekken van 70% van het laatst verdiende loon. Deze uitkering wordt uitbetaald met de met de eindafrekening van de werknemer en zal niet in mindering worden gebracht op uit de wet of cao voortvloeiende ontslagvergoedingen

WGA verzekering gedurende derde jaar WW

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

Deze regeling gaat in per 01/01/2018 en is niet van toepassing op medewerkers die voor deze datum een WW traject zijn ingegaan of waarmee voor deze datum een ontslagregeling /getekende vaststellingsovereenkomst is overeengekomen.

### Gentlemen agreement nachtdienst

De afspraken uit het gentlemen's agreement omtrent de nachtdienst worden aangepast. Alleen wanneer afvaarttijden overduidelijk in het geding komen kan DFDS gebruik maken van de nachtploeg tussen schaft en aankomst 'Immingham schip om het vertrekkende schip te lossen/laden. Daar zal met verstand mee worden omgegaan. Wanneer er geen materiaal beschikbaar is worden mensen niet naar buiten gestuurd.

Voorts zal worden voorkomen dat niet steeds dezelfde personen worden ingezet.

### Senioren Fit Regeling geboortejaren 1960 tot en met 1969

Voor medewerkers uit de geboortejaren 1960 – 1969 is met ingang van de cao 2018 - 2020 een aanvang gemaakt met het vormgeven van een Senioren Fit Regeling. Dit is een eerste aanzet. Partijen zullen, ondermeer wanneer subsidies vanwege SVBPVH en/of STIVU beschikbaar komen, de regeling de komende jaren nog optimaliseren.

Een medewerker uit deze leeftijdscategorie kan onder voorwaarden een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

maximaal 3½ jaar in één gesloten periode direct voorafgaande aan het uittreden 80% te werken, tegen 95% loon

gedurende 2½ jaar in één gesloten periode direct voorafgaande aan het uittreden 80% te werken, tegen 95% loon met aansluitend het laatste ½ jaar 60% te werken tegen 95% loon.

De pensioenopbouw zal bij beide constructies gedurende deze periode 100% zijn.

Vooralsnog gelden dezelfde voorwaarden zoals deze van toepassing zijn op de SFR voor de geboortejaren 1950-1959. Partijen zijn zich ervan bewust dat deze voorwaarden kunnen wijzigen wanneer SVBPVH/STIVU andere voorwaarden stellen aan een door hen te verstrekken bijdrage aan deze regeling danwel nadere regels worden gesteld door de fiscus of wetgever. Alsdan zullen partijen nader overleggen.

## Gereserveerde Financieringsbronnen voor ouderenregelingen

### Bijdragen uit de AOW Vitaliteitregeling ( STIVU premie holiday)

De AOW Vitaliteitregeling is fiscaal niet meer mogelijk per 31 december 2013 (alternatief is de Senioren FIT-regeling). De vanaf 1-1-2013 hiervoor gereserveerde gelden, te weten 1,7% van de jaarlijkse loonsom inclusief overwerk, zullen worden gebruikt voor de nieuwe regeling voor de geboortejaren 1960 en later.

### Financiering Regeling geboortjaar 1960 – 1969

De jaarlijkse reservering zijnde 1,7% van de loonsom inclusief overwerk In de periode vanaf 1-1-2013 tot en met 2021 is toereikend nu de eerste deelnemer in 2024 gebruik zal kunnen maken van de regeling.

### Regeling geboortejaren 1970-1976

Op dit moment is volstrekt niet duidelijk wat in de toekomst tot de mogelijkheden behoort om een soortgelijke regeling voor deze groep te treffen. Dat er een regeling zal komen ligt vast. Voor deze groep is de reservering van 1,7% loonsom vanaf 2022 beschikbaar. Pas in 2034 zal de eerste werknemer van deze regeling gebruik kunnen maken. Partijen zullen verdere afspraken maken wanneer deze groep in beeld gaat komen.

Nadat ook deze gelden zijn besteed is de werkgever niet langer gehouden tot reserveringen.

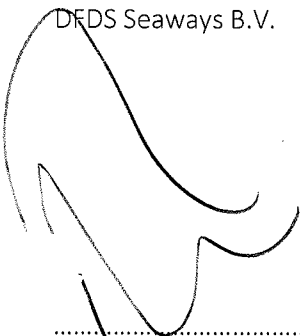
### Modernisering cao tekst

Partijen komen over een om de cao teksten gedurende deze looptijd door te nemen, aan te passen om de leesbaarheid te verbeteren en achterhaalde teksten te wijzigen of zonodig te verwijderen.

Partijen zullen daarvoor een redactiecommissie in stellen. Uitdrukkelijk is het niet de bedoeling van partijen om inhoudelijke wijzigingen aan te brengen in reeds gemaakte afspraken.

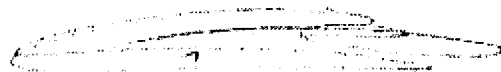
Vlaardingen, januari 2018

DFDS Seaways B.V.



.....  
Ralph Bosveld  
Operations Director Terminal

FNV Havens



.....  
Cees Bos,  
Bestuurder FNV Havens

.....  
Mikael Mortensen  
Managing Director