

De ondergetekenden,

Nederlands Loodswezen B.V., gevestigd te Rotterdam – deelgemeente Hoek van Holland, hierna te noemen 'werkgever',

partij ter ene zijde,

en

1. FNV Overheid
2. CNV Publieke diensten
3. Vakbond Personeel Loodswezen (VPL)

partijen ter andere zijde,

verklaren het volgende onderhandelingsakkoord te hebben bereikt:

1. Looptijd

De cao Loodswezen heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

2. Salarisering

De salarissen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2022: De indexatie is gelijk aan het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde indexcijfer CAO-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen, over een periode van 12 maanden, eindigend op de laatste dag van de maand februari 2021 en bedraagt 2,22%
- Per 1 juli 2022: € 30,- per trede
- Per 1 januari 2023: De indexatie is gelijk aan het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde indexcijfer CAO-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen, over de periode van 12 maanden, eindigend op de laatste dag van de maand februari 2022. Deze indexatie zal in elk geval niet lager zijn dan 2,5%.
- Per 1 januari 2023 € 250,- bruto éénmalig
- De tekst van artikel 41, lid 1, van de cao zal hieraan worden aangepast. Tevens zullen de salaristabellen in bijlage 1 van de cao worden aangepast aan deze salarisverhogingen.
- In bijlage 1 lid 3 van de cao worden de procentuele verhogingen verwerkt in de toelage wegens doorlopend dienstrooster. Dit betekent dat per 1 januari 2022 de toelage wegens doorlopend dienstrooster wordt verhoogd met 2,22% en per 1 januari 2023 met het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde indexcijfer CAO-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen, over de periode van 12 maanden, eindigend op de laatste dag van de maand februari 2022. Deze indexatie zal in elk geval niet minder zijn dan 2,5%.

De FLO-uitkeringen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2022: 2,22%
- Per 1 juli 2022 €30,- per maand bij 100% deelname aan de overgangsregeling FLO. Bij 50% deelname aan de overgangsregeling FLO wordt het bedrag naar rato aangepast.
- Per 1 januari 2023: Het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde indexcijfer CAO-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen, over de periode van 12 maanden, eindigend op de laatste dag van de maand februari 2022. Deze indexatie zal in elk geval niet minder zijn dan 2,5%.
-

3. Forfait landelijke Pool

De Belastingdienst heeft ingestemd met het verzoek om een éénmalige indexatie toe te kennen van

het forfaitaire bedrag als netto vergoeding voor eten en drinken op een andere standplaats. Dat betekent dat het forfait wordt aangepast van € 18,00 naar € 19,76 per gewerkte dienst. De goedkeuring geldt, onder voorbehoud van wijziging van wet- en regelgeving, tot en met 31 december 2026.

4. Thuiswerkvergoeding

De vergoeding van € 2,- netto per dag bij thuiswerken wordt gehandhaafd zoals die vanaf 1 januari 2021 al is toegekend en toegevoegd aan artikel 74. Dit bedrag wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat netto vergoed mag worden voor thuiswerken aanpast, waardoor we als NLBV de fiscale ruimte volledig benutten.

5. Thuiswerkplek

Eén keer per 5 jaar wordt een bedrag ad € 500,- netto beschikbaar gesteld aan medewerkers, die een kantoorfunctie hebben en ook daadwerkelijk thuis kunnen werken en hiervoor toestemming hebben, voor inrichting van de werkplek. Medewerkers die op 1-1-2021 een eenmalig bedrag van €500,- hebben ontvangen t.b.v. de inrichting van de werkplek komen weer in aanmerking vanaf 1-1-2026. Alle overige medewerkers die gebruik maken van de thuiswerkregeling kunnen de aanschaf van middelen na 1-1-2021 declareren tot een maximum van € 500,- waarna hun 5-jaars termijn gaat lopen. Dit bedrag zal jaarlijks geïndexeerd worden volgens het CPI. Gekeken zal worden naar de mogelijkheid om eventueel via een webwinkel middelen aan te schaffen.

5. Regels vitaliteitsverlof kantoor (uittrederegeling kantoor) artikel 63

Vorig jaar is een regeling vitaliteitsverlof overeengekomen. Werkgever heeft een regeling opgesteld voor het toekennen van vitaliteitsverlof voor kantoormedewerkers. De hoofdreden om deze op te stellen was de onduidelijkheid over de uitvoering van de regeling en de wijze waarop de voorziening die hiervoor in de jaarrekening moet worden opgenomen, moet worden berekend. De regeling is afgestemd met een fiscalist, een jurist en met de Belastingdienst. De Belastingdienst geeft aan dat de voorgestelde vitaliteitsregeling ervoor zorgt dat de regeling niet als RVU plichtig wordt gezien en geeft daarom een beschikking af. Daarnaast ligt de voorgestelde regeling meer in het verlengde van de uittrederegeling voor operationele medewerkers, waardoor medewerkers meer gelijke arbeidsvoorwaarden hebben. De voorgestelde regeling is toegevoegd als bijlage I.

6. Bijzonder verlof artikel 35

Voorgesteld is om voor bijzonder verlof de graden van verwantschap anders te omschrijven, samen met de AWWN wordt hier een voorstel voor gedaan in de cao tekst, artikel 35.

7. Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Dit bedrag wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat onbelast vergoed mag worden voor woon- werkverkeer aanpast, waardoor we als NLBV de fiscale ruimte volledig benutten.

8. Tekstuele wijzigingen

	Hoofdstuk	Tekstueel
1.	<u>Hoofdstuk 1</u>	Artikel 1: Definities <i>Lid 1b toevoegen Manager audit en risk</i>
2.		Artikel 3: Geldigheidsduur <i>Lid 1 duur aanpassen</i>

3.		Artikel 5: Informatieplicht <i>Na cao en vervangen door een ,</i>
4.		Artikel 15: Verstrekken voeding aan boord <i>Vanwege vervangen door: door</i>
5.		Artikel 18: Toepassing <i>lid 2: ten nadelen van vervangen door ten nadele van.</i>
6.	<u>Hoofdstuk 2 de individuele arbeidsovereenkomst</u>	Artikel 22: de arbeidsovereenkomst <i>lid 5, artikel 39, lid 1 na de komma al wordt als</i>
7.	<u>Hoofdstuk 3 Arbeidsduur</u>	Artikel 35 lid 5 wordt: Op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van ouder, schoonouder, grootouder, broer, zus, kind of kleinkind 7,20 uur. lid 7b wordt: Bij overlijden van (bet)overgrootouder, (oud) oom of tante, (achter) neef of nicht, achterkleinkinderen ten hoogste 7,20 uur. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap dan wordt hem verlof voor ten hoogste 36 uur verleend.
8.	<u>Hoofdstuk 4 Beloningen</u>	Artikel 41 Salaris <i>lid 1: per 1 januari 2022 2,22%, per 1 juli 22 € 30,- per trede in de salarisschaal, per 1 januari 2023 minimaal 2,5% en een éénmalige uitkering van € 250,- bruto.</i>
9.	<u>Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen</u>	Artikel 62 Pensioen <i>Artikel 62 aanpassen naar de nieuwe verzekerde regeling.</i>
10.		Artikel 63 Vitaliteitsbijdrage Nieuwe regeling toevoegen (bijlage 1).
11.	<u>Hoofdstuk 7 vergoedingsregelingen</u>	Artikel 74 vergoeding van reis- en verblijfskosten <i>Toevoegen lid 6 en huidig lid 6 en 7 worden lid 7 en 8. De werknemer heeft recht op een vergoeding per dag dat wordt thuisgewerkt ter compensatie van kosten die worden veroorzaakt door thuiswerken. Het bedrag is opgenomen in bijlage I onder 5.</i> <i>In huidig lid 7 (toekomstig lid 8) vervalt 6.</i>
12.	<u>Bijlage 1 Salarisschalen</u>	<i>Aanpassen van bedragen naar nieuwe afspraken</i>
13.	<u>Bijlage 1 Salarisschalen</u>	5. Vergoeding van reis- en verblijfskosten (behorend bij artikel 74) <i>bullet toevoegen € 2,00 per thuiswerkdag</i>

14.	<u>Bijlage 1a Functie indeling</u>	<i>Aanpassen naar stand van zaken 2021.</i>
15.	<u>Bijlage 2 Uittrederegeling medewerkers in continudienst</u>	Artikel 6 Einde uitkering <i>lid 1</i> Deze uitkering eindigt maximaal 5,5 jaar na aanvang van de overeengekomen periode, ongeacht eventuele (tussentijdse) verhoging van de AOW- en/of pensioenrichtleeftijd en eindigt maximaal op de AOW leeftijd.
16.		Artikel 21 Mobiliteitsvergoeding <i>Eerste alinea verwijderen verwijzing naar artikel 16 (vervallen)</i>
17.	<u>Bijlage 6: Graden van bloed- en aanverwantschap</u>	Vervallen
18.	<u>Bijlage 7</u>	Toevoegen: Regeling vitaliteitsverlof kantoormedewerkers

Aldus overeengekomen te Hoek van Holland op 13 december 2021

Namens de werkgever:

Nederlands Loodswezen B.V.

.....
J.W. Bentinck
Directeur

.....
N. van der Drift
Manager HR

Namens de vakorganisaties:

FNV Overheid

.....
M. Buitendam
Bestuurder

CNV Publieke diensten

.....
A. Zwaagstra
Bestuurder

Vakbond Personeel Loodswezen

.....
R. Benschop

Bijlage 1: Regeling vitaliteitsverlof kantoormedewerkers

1. Definities

Voor zover niet anders is overeengekomen in deze regeling zijn de definities uit de CAO Loodswezen ("de CAO") van toepassing;

Kantoormedewerker:	De medewerker werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor NLBV, Nlc of Stodel in een kantoorfunctie.
Pensioenrichtleeftijd:	De leeftijd waarop een medewerker met pensioen gaat op basis van de pensioenregeling conform het pensioenreglement voor medewerkers van NLBV en waarbij geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.
Pensioenleeftijd:	De leeftijd waarop de medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat, eventueel gebruik makend van de mogelijkheid het pensioen eerder dan de pensioenrichtleeftijd in te laten gaan.
Kantoorfunctie:	Werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht op één van de kantoren van NLBV, Nlc of Stodel tijdens kantoor tijden (tussen 8:30 en 17:00 uur, geen continudiensten).
Vitaliteitsbijdrage:	De vitaliteitsbijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag als bedoeld artikel 62 van de cao en wordt toegekend in verlofuren.
Vitaliteitsverlof:	De met de vitaliteitsbijdrage opgebouwde verlofuren die de kantoormedewerker kan inzetten in de periode voorafgaand aan de pensioendatum

2. Achtergrond van de regeling

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding voor deze vitaliteitsbijdrage. Medewerkers zullen hierdoor langer moeten doorwerken, hetgeen gevolgen kan hebben voor hun inzetbaarheid en belastbaarheid op latere leeftijd.

3. Doel van de regeling

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door parttime te kunnen afbouwen. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor de organisatie te beperken en ook om doorstroming van jongere medewerkers in kantoorfuncties te bevorderen.

4. Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op 1 januari 2021.

5. Inhoud van de regeling

1. Met ingang van 1 januari 2021 heeft de kantoormedewerker recht op een vitaliteitsbijdrage ter hoogte van 2% van de van tijd tot tijd geldende pensioengrondslag, zoals bedoeld in de cao artikel 62.
2. De kantoormedewerker kan de vitaliteitsbijdrage enkel aanwenden voor verlof als bedoeld in deze regeling. Dit verlof kan niet worden ingewisseld voor loon.
3. Het verlof in het kader van deze regeling is uitdrukkelijk geen vakantieverlof als bedoeld in Afdeling 3, titel 10, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en strekt ook niet ter vervanging daarvan.

6. Aanwenden vitaliteitsverlof

1. De kantoormedewerker kan het vitaliteitsverlof op zijn vroegst aanwenden met ingang van de dag gelegen 50 weken voorafgaand aan de pensioenleeftijd.
2. Het verlof kan worden aangewend om maximaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur minder te gaan werken.
3. Voor de kantoormedewerker die vitaliteitsverlof heeft aangewend is het niet mogelijk om tijdens of na het aanwenden van het verlof meer te gaan werken c.q. minder verlof op te nemen.
4. De overeengekomen arbeidsduur wijzigt gedurende de periode van vitaliteitsverlof niet en de kantoormedewerker behoudt recht op het overeengekomen loon. Vermindering van de arbeidsduur door aanwending van het vitaliteitsverlof is geen aanpassing van de arbeidsduur in de zin van de Wet Flexibel Werken.
5. Vitaliteitsverlof kan enkel worden genoten naar rato van het daadwerkelijk opgebouwde verlof voorafgaand aan de periode van aanwending.
6. De kantoormedewerker dient uiterlijk zes maanden voorafgaand aan de dag waarop hij/zij gebruik wil maken van het vitaliteitsverlof hiervan melding te maken bij de afdeling HR. Deelname dient te worden bevestigd door middel van een overeenkomst tussen werkgever en de kantoormedewerker, waarin in ieder geval de omvang van het vitaliteitsverlof, de begindatum en tevens de pensioenleeftijd en tevens einddatum van de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
7. Arbeidstijden en werkdagen gedurende het vitaliteitsverlof worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende.
8. Het vitaliteitsverlof laat onverlet de mogelijkheid voor werknemer om vakantie dagen op te nemen conform de vastgestelde regelingen. Opname van ander verlof, waaronder kort- of langdurig zorgverlof dient plaats te vinden conform de geldende regeling en in nauw overleg met de leidinggevende.
9. Ziekte en/of arbeidsongeschiktheid van de kantoormedewerker heeft geen schorsende of opschortende werking voor het vitaliteitsverlof. Dat geldt evenzo voor andere periodes van inactiviteit van de kantoormedewerker al dan niet met behoud van loon.
10. Opgebouwd doch niet genoten vitaliteitsverlof komt bij uitdiensttreding te vervallen en wordt niet in geld gecompenseerd.
11. Indien deze regeling als gevolg van wijzigingen in wet- en/of regelgeving geheel of gedeeltelijk in strijd zou zijn of worden met de aldan geldende wet- en regelgeving leidend tot een situatie dat nakoming van deze regeling onmogelijk wordt of, kijkend naar de bedoeling van partijen bij het aangaan van de regeling, nakoming in redelijkheid niet van NLBV of de medewerker kan worden verwacht, zullen partijen in overleg treden om tot een voor beide partijen acceptabele oplossing te komen.