

GETEKENDE RESULTATENLIJST – 5 Maart 2025



Resultatenlijst

Na onderhandelingen over de CAO senior officieren, officieren en gezellen MSM B.V. lopend van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 zijn tussen Maersk Ship Management B.V. en Nautilus International de volgende resultaten bereikt. Deze resultaten zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de leden van Nautilus International:

1. Looptijd van het contract

Een CAO voor de duur van 2 jaar, voor de periode 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

2. Aanpassing salarissen

De salarisschalen in de CAO en de actuele salarissen van de onder de CAO vallende zeevarenden zullen structureel worden verhoogd met:

3,5% per 1 april 2025

3% per 1 april 2026.

3. Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

De huidige RVU-regeling zoals vastgelegd in bijlage I van de CAO blijft gelden in 2025 (tot en met 31 december 2025) met de volgende aanvulling:

Het maximum wordt aangepast naar het fiscale maximum in 2025 van € 27.276,- bruto per jaar.

Verder komen partijen overeen:

Partijen stellen een werkgroep samen die vóór 1 januari 2026 een nieuwe eigen bedrijfsregeling RVU overeen gaan komen. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever en werknemers.

Voor de nieuwe regeling gelden de volgende voorwaarden en uitgangspunten:

1. De overeen te komen regeling past binnen het fiscale regelgevende kader.
2. De RVU-periode is de periode van maximaal drie jaar direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. De regeling zal in overeenstemming zijn met de afspraken die tussen overheid, werkgevers en vakbonden gemaakt zijn en met de hieruit voortvloeiende wet- en regelgeving (waaronder het maximumbedrag).

Op dit moment is de RVU-regeling opgenomen in de bijlage (Bijlage I, Pensioenregeling). De nieuwe regeling wordt toegevoegd aan de oude regeling, zodat beide regelingen zichtbaar zijn voor de medewerker.



4. Zorgverlof

MSM heeft tijdens de onderhandelingen uitleg gegeven omtrent de wijze waarop het bedrijf omgaat met zorgverlof voor zeevarende. Er is een interne richtlijn over dit onderwerp. Die regeling heet "Compassionate Relief". De tekst van die regeling is tijdens de onderhandelingen overhandigd. De regeling is ook te vinden in het SMS (Ship Management System). In voorkomende gevallen wordt die richtlijn gevolgd.

Ter verduidelijking is daarbij de volgende toelichting gegeven:

- Zoals uit de regeling blijkt, wordt 'compassionate relief' toegekend aan zeevarende in geval van: 1. Serious illness of the members of the seafarer's immediate family, 2. The demise of the members of the seafarer's immediate family, 3. Any natural disaster significantly affecting the seafarer's immediate family.
- Maersk zal in zulke omstandigheden alles doen wat noodzakelijk is om de zeevarende van boord te halen en naar huis te laten gaan. Dat kunnen in sommige gevallen vergaande maatregelen zijn. Wij hebben zelfs situaties gehad waarin mensen met een helikopter van boord zijn gehaald.
- Maersk vindt doorgaans altijd oplossingen in dit soort gevallen, met name om ervoor te zorgen dat mensen langer thuis kunnen zijn dan normaal gesproken het geval zou zijn voor het verrichten van zorgtaken. Dit vanuit de gedachte dat het in niemands belang is om mensen op reis te sturen wanneer er sprake is van één van de bovengenoemde situaties.
- De mogelijkheden die er zijn in het kader van de arbeidsovereenkomst, de CAO en toepasselijke wetgeving worden benut om de kosten op te vangen. De zeevarende wordt ook in de gelegenheid gesteld om vakantiedagen op te nemen.
De rest is een kwestie van maatwerk per geval, waarbij Maersk goed werkgeverschap voorop laat staan. In dit soort gevallen wordt er altijd naar gestreefd zo lang als redelijkerwijze mogelijk is het salaris door te betalen over de dagen waarop zorg wordt verleend.

MSM realiseert zich, dat er in deze benadering een zekere mate van onzekerheid is als het gaat om de vraag hoe lang er dan precies verlof wordt toegekend en hoe lang er dan salaris kan worden doorbetaald (er zijn uiteraard grenzen aan onze mogelijkheden), maar daar staat tegenover dat in dit soort gevallen Maersk per situatie in overleg met de betrokkenen kan doen wat het beste past. Maersk heeft in dit soort gevallen een goede staat van dienst opgebouwd. MSM hecht dus net als Nautilus International belang aan dit onderwerp, maar zou graag de flexibiliteit behouden die wij nu hebben.

Nautilus International heeft het bovenstaande besproken met de vakbondsleden en heeft aangegeven dat die van oordeel zijn dat Maersk / MSM een goede werkgever is als het gaat om zorgverlof. Er zijn geen aanvullende regels nodig. De bestaande praktijk blijft in stand. Mochten er desondanks problemen zijn bij de uitvoering van de "compassionate relief" regeling, dan kan Nautilus daar een rol in kunnen spelen, als dit wenselijk is voor de medewerker.



5. Reiskosten in Nederland

Overeengekomen is dat er een aanpassing zal worden doorgevoerd in de vergoeding van de taxikosten van Rotterdam CS naar Delta Terminal: de vergoeding gaat per ingangsdatum nieuwe CAO van 130,- naar 150,- EUR. De andere twee bedragen blijven ongewijzigd (omdat uit navraag is gebleken dat de taxikosten voor die ritten niet zijn gestegen).

6. Pensioen

CAO-partijen zijn het erover eens dat in het kader van de transitie naar een nieuw pensioenstelsel onze pensioenregeling het beste bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (SBK) kan blijven. Ook de Personeelsvertegenwoordiging van MSM (PVT) heeft in een eerste reactie aangegeven dat deze oplossing het meest voor de hand lijkt te liggen.

De argumenten hiervoor zijn als volgt:

- Onze groep medewerkers / deelnemers is relatief klein (circa 20 personen). Deze groep heeft een hoge gemiddelde leeftijd, gemiddeld lange dienstverbanden en relatief hoge salarissen.
- Indien we deze groep zouden willen onderbrengen bij een ander pensioenfonds, of bij een pensioenverzekeraar, dan is de verwachting dat vanwege de geschetste omvang en samenstelling van deze groep de te verwachten premie lasten hoger zouden zijn dan thans het geval is.
- Daarnaast is te verwachten dat ook de administratiekosten hoger zouden worden.
- Tussen sociale partners (Nautilus International en de werkgeversverenigingen VWH en SMW) is in het kader van de transitie afgesproken om vanuit de dekkingsgraad van het fonds financiële middelen beschikbaar te stellen in verband met de afschaffing van de doorsneepremie. Deze compensatie vervalt indien wij SBK zouden verlaten.
- Indien er sprake zou zijn van kostenstijgingen als gevolg van overgang van het huidige pensioenstelsel naar het nieuwe, dan zullen dergelijke kosten beter gedragen kunnen worden door een groter collectief als SBK, dan door een klein collectief als MSM en onze circa 20 medewerkers.

We hebben advies gevraagd aan de actuaire van WTW (Willis Towers Watson) of we de juiste keuze maken en de actuaire heeft inmiddels mondeling en schriftelijk bevestigd dat dit de juiste keuze is, zowel voor de werkgever als voor de werknemers. De PVT wordt onmiddellijk na goedkeuring van deze resultatenlijst door de onderhandelingssteams geïnformeerd en geraadpleegd over deze beslissing.

De medewerkers, de PVT en Maersk Marine People & Culture zullen worden geïnformeerd over de definitieve beslissing.

7. Sociaal Plan

Verwezen wordt naar de separate resultatenlijst voor het Sociaal Plan.

8. Toekomstige werkgelegenheid MSM

Partijen hebben tijdens de onderhandelingen van gedachten gewisseld over de toekomstige werkgelegenheid binnen MSM. Gezien de recente ontwikkelingen, met name de voortgaande krimp



van het personeelsbestand, is het de vraag in hoeverre en tot wanneer MSM als separate entiteit binnen Maersk kan blijven voortbestaan. Hoewel er momenteel geen concrete plannen zijn op dit vlak, zijn partijen het erover eens dat het van goed bestuur getuigt om na te gaan wat de verschillende opties zijn voor de toekomst en te onderzoeken welke maatregelen genomen zouden kunnen worden om zaken in goede banen te leiden. CAO-partijen spreken af dat zij dit onderzoek tijdens de looptijd van de CAO zullen doen en dat daarbij ook de opvattingen van Maersk Marine People & Culture en die van de PVT van MSM zullen worden betrokken. De PVT heeft hiertoe op 18 februari 2025 een voorstel ingediend bij de bestuurder. Dit voorstel zal in de discussie worden betrokken.

Overeengekomen op 5 maart 2025

Maersk Ship Management B.V.

Nautilus International

Maersk Ship Management B.V.