



2023

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST HFP OFFSHORE CAO

Opgemaakt: 11 juli 2023

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen	5
Hoofdstuk 2: Definities en algemene afspraken	6
Artikel 1 Definities	6
Artikel 2 Werkingssfeer	6
Artikel 3 Duur van de overeenkomst	7
Artikel 4 Opzegging van de overeenkomst	7
Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden	7
Hoofdstuk 3: Lonen en overige financiële afspraken	8
Artikel 6 Salarisschalen en salarisverhoging	8
Artikel 7 Offshore toeslag	8
Artikel 8 Toeslag “dienstdoend werken”	8
Artikel 9 Functie-uitwisseling	9
Artikel 10 Onkostenvergoedingen	9
Artikel 11 Collectieve Ziektekostenverzekering	10
Artikel 12 Salaris bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 13 Grondslagen pensioenen en HIP-bonus	10
Artikel 14 Salarisstroom	10
Hoofdstuk 4: Afspraken betreffende belastingzaken	11
Artikel 15 Uitgangspunten voor Nederlandse Nettoloonsysteem	11
Artikel 16 Nederlandse Nettoloonsysteem & fiscale aftrekposten	11
Artikel 17 Nederlandse Nettoloonsysteem & de Nettoloonschijven	11
Artikel 18 Spaanse Nettoloonsysteem	12
Artikel 19 Nettoloonsysteem; overige afspraken	12
Artikel 20 De 30% belastingregeling	13
Hoofdstuk 5: Pensioenen, verzekeringen en ouderenbeleid	14
Artikel 21 Pensioenregeling	14
Artikel 22 WIA-excedentverzekering	14
Artikel 23 WIA-hiaatverzekering	14
Artikel 24 Duurzame inzetbaarheid	14
Hoofdstuk 6: Roosters en Reizen	16
Artikel 25 5/5 systeem	16
Artikel 26 Reisdagen	16
Artikel 27 Kantoorbezoek	16
Artikel 28 Lange Vluchten	17
Artikel 29 Reiskosten medewerkers woonachtig in het buitenland	17
Artikel 30 Plus- / mindagen berekenen	17
Hoofdstuk 7: Overige bepalingen	19
Artikel 31 Communicatie vanaf de schepen	19
Artikel 32 Veiligheidsbril	19
Artikel 33 Vakbondscontributie	19
Artikel 34 Reorganisatieoverleg	19
Hoofdstuk 8: Slotbepalingen	20
Artikel 35 Verplichtingen van de werkgever	20
Artikel 36 Verplichtingen van de bonden	20
Artikel 37 Verplichtingen van partijen	20
Artikel 38 Arbeidsrustbepaling	20
Artikel 39 Geschillenregeling	20



Artikel 40	Bijlagen.....	21
Bijlage 1:	Functie- & salaristabel 2023.....	22
Bijlage 2:	Periodieke salarisverhoging	24
Bijlage 3:	Statement of parties on why performance management is of utmost importance to Heerema and its employees.....	25
Bijlage 4:	Afspraken betreffende de HFP Pensioenregeling.....	27
Bijlage 5:	Arreglo en Repair Pension	30
Bijlage 6:	Nederlandse Nettoloonschijven	31
Bijlage 7:	Spaanse Nettoloonschijven	32
Bijlage 8:	Reistijdvergoeding kantoorbezoek	33
Bijlage 9:	Intentieverklaringen van Heerema Marine Contractors B.V.....	35
Bijlage 10:	Rekenvoorbeelden plus-/mindagen bij ziekte	36



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST HFP Offshore CAO 2023

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Heerema Fleet Personnel B.V., gevestigd te Leiden, ter ener zijde, hierna te noemen: **“HFP”**

en,

Verenigd Offshore Collectief, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam hierna te noemen: **“VOC”**,

&

Nautilus International, gevestigd en kantoorhoudend te Rotterdam, hierna te noemen: **“Nautilus”**;

ter andere zijde,

Gezamenlijk te noemen: **“bonden”**.



Hoofdstuk 1: Algemeen

1. In de Nederlandse arbeidsverhoudingen is het gebruikelijk dat de collectieve arbeidsvoorwaarden worden afgesproken tussen vakbonden en werkgever(s) en vastgelegd in een CAO. Partijen hebben er daarom voor gekozen om de gemaakte afspraken vast te leggen in deze CAO.
2. Partijen zijn het er over eens dat het Personeelshandboek Heerema Fleet Personnel (HFP) (hierna: Personeelshandboek HFP) en de CAO elkaar niet moeten overlappen, waardoor bevoegdheidsproblemen tussen vakbonden en OR worden voorkomen.
3. De regelingen opgenomen in het Personeelshandboek HFP kunnen een nadere uitwerking bevatten van wat in deze CAO is bepaald, maar kunnen daar geen inbreuk op maken. Ingeval van tegenstrijdigheden prevaleert het bepaalde in de CAO.

Hoofdstuk 2: Definities en algemene afspraken

Artikel 1 Definities

- a. **Werkgever:**
HFP, of de rechtspersoon die door HFP met goedkeuring van de bonden is aangewezen.
- b. **Medewerker:**
Eenieder die krachtens een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is in één van de functies zoals vastgelegd in de functie- & salaristabel, die is opgenomen in bijlage 1, op schepen die door de werkgever worden bemand.
- c. **Salaris**
Het salaris is het overeengekomen bruto loon exclusief toeslagen (basisgage), zoals vermeld is in de arbeidsovereenkomst of zoals vermeld is in meest recent ontvangen salarisbrief.
- d. **HIP-regeling**
Heerema Incentive Plan, waarin de jaarlijkse aanspraak op de variabele beloning is geregeld.
- e. **Netto salaris**
Het salaris vermindert met de van toepassing zijnde nettoloonschijven.
- f. **Normsalaris**
Het normsalaris is het salaris dat voor een bepaalde salarisgroep is vastgesteld en dat bij een score van 2 in de PMAS bucket als maximum salaris geldt.
- g. **Uitloop**
De uitloop is het hogere salaris dat voor een limitatief aantal functies is vastgesteld.
- h. **Relatieve Salarispositie ("RSP")**
De RSP is het salaris uitgedrukt als percentage van het normsalaris.
(Salaris/normsalaris * 100%).
- i. **Werkdag**
Een werkdag is een dag waarop offshore of onshore gewerkt is ongeacht het aantal werkuren op die dag.
- j. **Reisdag**
Een reisdag is een dag waarop gereisd is ongeacht het aantal reizen op die dag.
- k. **Personeelshandboek Heerema Fleet Personnel B.V. (Personeelshandboek HFP)**
Het Personeelshandboek HFP waarin een aantal collectieve arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn vastgelegd dan wel regelingen zoals verwoord in de HFP Offshore CAO nader zijn uitgewerkt.

Artikel 2 Werkingssfeer

- 1. De CAO is van toepassing op alle medewerkers, tenzij met instemming van partijen bij deze CAO voor bepaalde medewerkers een andere collectieve arbeidsovereenkomst geldt, die is



- afgesloten met een erkende vakorganisatie, die is gevestigd in het land waar deze medewerkers wonen.
2. Voor de medewerkers, die conform artikel 2 lid 1 zijn uitgezonderd van de toepassing van deze CAO, garandeert de werkgever de volledige en juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden, zoals die zijn geregeld in de voor hen geldende (collectieve) arbeidsovereenkomst.
 3. Voor de leden van de VMT's SSCV gelden er met instemming van partijen, op onderdelen afwijkende afspraken. Deze worden in een aparte aanvullende collectieve overeenkomst vastgelegd, die een addendum vormt op de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is ingaande 1 januari 2023 aangegaan voor de duur van één jaar en één dag en eindigt derhalve op 1 januari 2024.

Artikel 4 Opzegging van de overeenkomst

1. Opzegging van deze overeenkomst dient schriftelijk plaats te vinden 1 maand voor de in artikel 3 genoemde einddatum van deze CAO, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor (telkens) één jaar, ongewijzigd, te zijn verlengd.
2. In geval van automatische verlenging dient opzegging 1 maand voor ommekomst van de verlenging met 1 jaar plaats te vinden.

Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden

1. Voor de medewerkers op wie deze CAO van toepassing is, gelden de arbeidsvoorwaardelijke afspraken, zoals vastgelegd in deze CAO, het Personeelshandboek HFP en de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Tot het moment van vaststelling/publicatie van het nieuwe Personeelshandboek HFP is de tekst van artikel 5 lid 2 van de HFP Offshore CAO 2020 - 2022 nog onverkort van toepassing. Van het in Q3 2023 vast te stellen en te publiceren Personeelshandboek HFP maakt deel II integraal en onlosmakelijk deel uit van deze CAO.
3. Wijziging van in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden en regelingen is slechts mogelijk, nadat hierover tussen partijen schriftelijk overeenstemming is bereikt.

Hoofdstuk 3: Lonen en overige financiële afspraken

Artikel 6 Salarisschalen en salarisverhoging

1. Het feitelijk betaalde basissalaris en de salarisschalen (normsalarissen) worden op 1 januari 2023 collectief verhoogd met 4 %.
2. Voor de toepassing van de EVA regeling over 2022, wordt de bonusbank op nul gezet.
3. Met ingang van 1-1-2023 is de EVA regeling beëindigd en geldt vanaf dan de HIP-regeling, waarvoor de instemming van de ondernemingsraad is verkregen.
4. Het variabele targetpercentage geldend voor de medewerkers ingedeeld in de salarisschalen 40 t/m 70 wordt ingaande 1-1-2023 verlaagd van 15% naar 7,5%. Tegelijkertijd zal die verlaging van 7,5% worden vertaald naar een gelijkwaardige verhoging van het vaste salaris, rekening houdend met o.a. pensioen en verzekeringseffecten. Die extra verhoging van de schalen bedraagt: 6,24%.
5. Voor medewerkers ingedeeld in groep 70 geldt dat zij bij het bereiken van het normsalaris in aanmerking kunnen komen voor variabele beloning op basis van een targetpercentage van 30%. Voorwaarde hiervoor is, dat hen is medegedeeld dat zij voor benoeming op een functie ingedeeld in functiegroep 80 of 90 in aanmerking komen.
6. De RSP voor alle medewerkers kan hoger worden dan 100%, mits aan de daarvoor geldende performance eis wordt voldaan.
7. Aan individuele medewerkers zal op 1 januari van elk kalenderjaar, afhankelijk van de beoordeling en ruimte in de schaal, een periodieke verhoging worden toegekend.
8. Bij de vaststelling van de periodieke verhoging zal het (sinds 1-1-2003) geldende salarisschalensysteem (bijlage 1) en de bijbehorende verhogingssystematiek (bijlage 2), worden gebruikt. De salarisverhogingsmatrix zal worden aangepast met ingang van 1-1-2024. Zie bijlage 1 voor de huidige en de aangepaste salarismatrix.
9. Bij de beoordeling zal gebruik gemaakt worden van het (sinds 1-1-2017) geldende performance management systeem. Dat systeem is gekoppeld aan de individuele salaris verhogingssystematiek.
10. Partijen zullen het jobhouse in 2023 evalueren en de conclusies betrekken bij het overleg over de volgende CAO.
11. HFP zal in 2023 een salaris benchmark uit laten voeren. De opdrachtformulering voor de externe adviseur zal in overleg met de bonden worden gemaakt.

Artikel 7 Offshore toeslag

1. De offshore toeslag is de toeslag voor elke gewerkte dag aan boord, zowel buiten als binnengaats. De toeslag bedraagt 25% van het salaris.
2. De offshore toeslag geldt uitsluitend voor de medewerkers ingedeeld in een van de functiegroepen 40 t/m 90.

Artikel 8 Toeslag “dienstdoend werken”

1. Aan de medewerker die dienst doet in een hogere rang zal voor de betreffende periode, inclusief het bijbehorende verlofdeel, een toeslag worden betaald die niet tot het salaris wordt gerekend.
2. Van “dienstdoend werken” in een hogere rang is in ieder geval sprake als dit (vooraf) schriftelijk is bevestigd door de kapitein en de Manager Crewing. In deze schriftelijke bevestiging wordt tevens aangegeven wat de duur en het motief is van het dienstdoend werken.
3. De “toeslag hogere rang” bestaat uit de volgende componenten
 - a. een toeslag van 7% van het salaris van de medewerker over de zeedagen voor de periode dat dienst wordt gedaan in hogere rang.

- b. een toeslag van 7% van het salaris van de medewerker over de verlofdagen dat gerelateerd is aan de dagen waarop feitelijk dienst wordt gedaan in de hogere rang.
- c. Over de sub a bedoelde toeslag is tevens de offshore toeslag, zoals vermeld in artikel 7 verschuldigd.
- d. Om administratieve redenen wordt de toeslag herrekend naar één toeslag die gekoppeld is aan de periode en de dagen waarop *feitelijk* dienstdoend wordt gewerkt. De hoogte van de toeslag is 15,75% (7% + (25% * 7%) + 7%).

Artikel 9 Functie-uitwisseling

1. Ingeval van - geplande - functie uitwisseling door Mates of Engineers tussen sleepboten en kraanschepen (vice versa), waarbij voor de in dat kader te vervullen functie een andere loongroep geldt, zal het hoogste salaris worden (door)betaald gedurende de betreffende periode, inclusief het bijbehorende verlofdeel.
2. De betaling van het verschil geschiedt in de vorm van een functietoeslag.
3. De uitwisseling heeft doorgaans een positief effect vanwege de ervaringsuitwisseling die er uit voortvloeit.
4. Niemand kan gedwongen worden om een andere functie te gaan vervullen dan die waarin hij werkzaam is.
5. Met medewerkers werkzaam in een eindfunctie, die carrièreperspectief zien door een functiewisseling, zal in overleg met hun leidinggevende, gesproken worden over de mogelijkheden om door te groeien in andere functies.

Artikel 10 Onkostenvergoedingen

1. De onkostenvergoeding is bestemd voor de dekking van de bijkomende kosten van reizen en wordt, voor zoveel nodig, gebruteerd.
2. De onkostenvergoeding wordt niet uitbetaald indien de medewerker langer dan een volledige kalendermaand geen werkzaamheden verricht wegens arbeidsongeschiktheid of op non actief is gesteld.
3. Een medewerker ontvangt, tegen overlegging van de factuur, een 50% netto vergoeding van de kosten van een eerste zakenpaspoort (64 pagina's). Indien het zakenpaspoort voor de vervaldatum van het eerst afgegeven paspoort moet worden vervangen, ontvangt de medewerker, tegen overlegging van de factuur, een 100% netto vergoeding van de kosten van het vervangende zakenpaspoort.
De extra kosten voor een spoedpaspoort worden niet vergoed, tenzij dit om zakelijke reden noodzakelijk is geworden.
4. De werkgever zal verblijfskosten (overnachting + diner) vergoeden van medewerkers - die in het buitenland wonen, wanneer medewerkers op verzoek van de werkgever extra worden ingezet aan wal. Deze bepaling geldt niet voor medewerkers die behoren tot het VMT SSCV. Deze bepaling is niet van toepassing, indien de inzet aan de wal plaatsvindt bij wijze van detachering.
5. De vergoeding van onkosten die niet worden gedekt door de vaste onkostenvergoeding zal op termijn, op basis van "best efforts", niet meer samen met de maandelijkse salarisbetaling uitgekeerd worden. Deze wordt apart verwerkt en apart schriftelijk gespecificeerd.
6. Medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd, wanneer er fouten zijn gemaakt door de medewerker en/of de manager bij de indiening en/of toekenning van onkostendeclaraties, alsmede over hoe die fouten vermeden kunnen worden.



Artikel 11 Collectieve Ziektekostenverzekering

1. Voor de Nederlandse medewerkers zal het collectieve contract met ONVZ worden voortgezet.
2. Voor de Spaanse medewerkers zal het collectieve contract met Sanitas worden voortgezet, om daarmee versnelde toegang tot medische zorg mogelijk te maken.
3. De werkgever zal zich blijven inzetten om de voorwaarden van deze beide contracten zo gunstig mogelijk te houden.

Artikel 12 Salaris bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever betaalt gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid 100% van het laatstverdiende salaris en gedurende het tweede jaar tenminste 70% daarvan door.
2. Indien de medewerker zich houdt aan de gemaakte afspraken betreffende zijn herstel, waaronder expliciet begrepen re-integratie afspraken, wordt in het tweede jaar de uitkering aangevuld tot 80%.
3. Bij re-integratie bij een andere werkgever zal het inkomen bij de andere werkgever in het tweede ziektejaar door de werkgever aangevuld worden tot 90% van het salaris, mits de medewerker meewerkt aan deze externe re-integratie.
4. De werkgever heeft het ziekteverzuimbeleid uitgewerkt in het Personeelshandboek HFP.

Artikel 13 Grondslagen pensioenen en HIP-bonus

1. De salarisaanpassing zoals opgenomen in artikel 6 werkt volledig door in de pensioen-grondslag die geldt voor 2023.
2. Op overeenkomstige wijze geldt dit voor de grondslagen voor de berekening van de HIP .

Artikel 14 Salarisstroom

1. Eenmaal per jaar zal er aan medewerkers die dat wensen (collectief) uitleg worden gegeven over de loonstroom.

Hoofdstuk 4: Afspraken betreffende belastingzaken

Artikel 15 Uitgangspunten voor Nederlandse Nettoloonsysteem

1. Er zijn uitgangspunten afgesproken met als doel om de hoogte van het maandelijks uit te betalen nettoloon en de voordeeldagenregeling te optimaliseren.
2. De drie uitgangspunten, die naast algemene wettelijke uitgangspunten bij de berekening en toetsing van de Heerema schijven gelden, zijn de volgende.
 - a. Het is de wens van de werkgever om de schijven zodanig vast te stellen, opdat de nettolonen zo hoog mogelijk zijn en de voordeeldagenpot een buffer vormt, waarbij CAO-partijen een gevoel van “comfort” hebben.
 - b. Voorkomen moet worden dat in enig jaar een negatieve voordeeldagenpot ontstaat.
 - c. In overleg tussen partijen is vastgesteld dat een grootte van de voordeeldagenpot van 5% van de loonsom voor Nederland optimaal is. Eventuele overschotten boven de 5% zullen plaats vinden op basis van de bij de medewerkers ingehouden bedragen.
3. Op basis van de uitgangspunten, zoals benoemd in het vorige lid, zullen de nettoloonschijven, voor het komende jaar, door de werkgever, in overleg met de bonden worden vastgesteld.
4. Indien de feitelijke situatie met betrekking tot de ligging van de schepen, in relatie tot de toepasselijke fiscale wet en regelgeving daartoe, in het lopende jaar, aanleiding geeft zullen de nettoloonschijven worden herberekend en in overleg met de bonden worden vastgesteld.

Artikel 16 Nederlandse Nettoloonsysteem & fiscale aftrekposten

1. Medewerkers waarvoor geldt dat de in Nederland door de werkgever voor hen afgedragen belasting minder bedraagt dan de maximale belastingteruggave waarop men aanspraak maakt, zullen desgewenst door de werkgever schriftelijk worden geïnformeerd over de wijze waarop onbenutte fiscale aftrekposten, conform de geldende belastingbepalingen, naar latere jaren doorgeschoven kunnen worden.
2. De werkgever zal zich in bijzondere, incidentele gevallen inspannen om de inzet van een medewerker zodanig te veranderen dat het eventueel nadelige effect op het fiscale rendement van de persoonlijke aftrekposten voor de medewerker wordt verminderd, of zelfs geheel wordt teniet gedaan.
3. Medewerkers zullen ter zake de terugvordering van afgedragen belastingen in het buitenland zorgvuldig handelen, dat wil zeggen in overeenstemming met de gemaakte afspraken. Dat betekent ook dat (zo nodig) kwalitatief goed advies wordt ingewonnen bij ter zake deskundige fiscalisten en bij twijfel eerst contact wordt opgenomen met de werkgever.

Artikel 17 Nederlandse Nettoloonsysteem & de Nettoloonschijven

1. Hoofregel is dat op alle Nederlandse medewerkers, die woonachtig zijn in Nederland, het Nederlandse Nettoloonsysteem wordt toegepast.
2. De structuur van het nettoloonsysteem is zodanig gekozen dat er meer rekening wordt gehouden met onder andere de fiscale effecten van werkzaamheden die buiten de Nederlandse belastingsfeer worden verricht.
3. Op basis van de volgende uitgangspunten en verwachtingen is het geldende nettoloonsysteem ontwikkeld.
 - a. Het niveau van de nettoloonschalen en percentages geeft met enige zekerheid voor elk jaar een overschot aan inhoudingen.
 - b. Bij het berekenen welk bedrag aan de medewerker terugbetaald gaat worden, worden de volgende regels gebruikt.
 - i. Het overschot of tekort wordt berekend door van de ingehouden bedragen de af te dragen belastingbedragen af te trekken.

- ii. Bij de berekening wordt gerekend met het aantal dagen dat “voordelig” is voor het Nettoloonsysteem. Dat zijn de dagen die buiten Nederland fiscaal worden belast en de dagen die aangemerkt worden in de 30% regeling (voorheen Nedeco).
- iii. Hoe meer “voordeeldagen” de medewerker in een jaar heeft, hoe groter zijn aandeel in de terugbetaling van het onder i bedoelde overschot is.
- iv. Bij de berekening wordt de hoogte van het individuele salaris meegewogen.
- v. Uitbetaling, onder inhouding van belasting volgens de geldende nettoloonschijven vindt op basis van voorlopige gegevens in principe in de maand mei plaats.
- vi. Op basis van de definitieve cijfers wordt het werkelijke overschot bepaald. Dit kan, voor zoveel nodig, in de afrekening van het eerstvolgende jaar worden betrokken.
- c. Eventuele tekorten kunnen verhaald worden op de medewerkers. Afhankelijk van de hoogte zal dit ineens of gespreid plaatsvinden, waarbij gestreefd wordt naar verrekening binnen het kalenderjaar. Een en ander te bepalen in overleg met de bonden.
4. Alleen medewerkers die op 31 december van het jaar waarin het overschot is ontstaan in dienst zijn en de medewerkers die wegens pensionering in dat jaar de dienst hebben verlaten, hebben aanspraak op een aandeel in het (eventuele) overschot op de wijze zoals hiervoor bepaald. Voor gepensioneerden is dat naar rato van het dienstverband in het betreffende jaar.
5. De Nederlandse nettoloonschijven die in 2023 worden toegepast, zijn opgenomen in bijlage 6.
6. Indien er in 2023 wijzigingen van de Nederlandse nettoloonschijven noodzakelijk zijn, zal hierover vooraf overleg met de bonden plaatsvinden.

Artikel 18 Spaanse Nettoloonsysteem

1. Hoofregel is dat op alle medewerkers, die woonachtig zijn in Spanje, het Spaanse Nettoloonsysteem wordt toegepast. Enkele medewerkers vallen niet onder dit systeem, omdat hierover met hen individuele afspraken zijn gemaakt
2. De Spaanse nettoloonschijven die in 2023 worden toegepast zijn opgenomen in bijlage 7.
3. Indien er in 2023 wijzigingen van de Spaanse nettoloonschijven noodzakelijk zijn, zal hierover vooraf overleg met de bonden plaatsvinden.
4. Bij het herontwerp van de nettoloonschijven is er goed gekeken naar de inrichting van het Spaanse belastingstelsel, vooral ook naar het voorheffingssysteem. Bij de vaststelling van de Spaanse Nettoloonschijven wordt onder andere rekening gehouden met de maximum vrijstelling die bij een ruime interpretatie van Artículo 7P geldt voor de Spaanse belastingheffing en de structuur van het Spaanse belastingstelsel met de daarin verwerkte belastingpercentages en de progressie in de heffing. Artículo 7P is voor langdurig zieken echter slechts beperkt toepasbaar, de kostenconsequenties van de ongewijzigde volledige toepassing worden gedragen door de medewerkers zelf. Door het leggen van een koppeling tussen het voorheffingssysteem en de Netto Loonschijven worden regionale verschillen geneutraliseerd en kan er ook directer worden geanticipeerd op wijzigingen in de Spaanse belastingsschijven.
5. Indien er gedurende de looptijd van de CAO een wijziging van de Spaanse nettoloonschijven noodzakelijk is, zal hierover vooraf overleg met de bonden plaatsvinden.
6. De systematiek van terugbetalen van verrekenen van te veel of te weinig ingehouden bedragen zal plaats vinden op basis van de bij de medewerkers ingehouden bedragen.

Artikel 19 Nettoloonsysteem; overige afspraken

1. Door partijen kan besloten worden om een externe deskundige aan te wijzen die gevraagd zal worden om de berekeningen, betreffende de hoogte van de schijven en de terugbetalingen van te veel ingehouden bedragen, te controleren. De bevindingen zullen in dat geval rechtstreeks aan partijen worden gerapporteerd.



- Deze afspraak geldt zowel voor het Nederlandse als het Spaanse nettoloonsysteem.
2. De werkgever zal een of meerdere brochures schrijven c.q. up to date houden, waarin de herkomst en werking van het huidige systeem wordt uitgelegd. Het compenserende effect voor gemiste aftrekposten zal expliciet aan de orde komen en worden uitgelegd. Deze afspraak geldt uitdrukkelijk niet alleen voor de Nederlandse situatie, maar ook voor de Spaanse.
 3. Van medewerkers wordt verwacht dat zij een verklaring ondertekenen, waarin zij afzien van het terugvorderen van belasting in enig werkland, niet zijnde het woonland.
 4. Medewerkers die om hen moverende redenen de in lid 3 bedoelde verklaring niet ondertekenen komen niet in aanmerking voor terugbetaling van de teveel ingehouden bedragen over enig jaar, zoals geregeld in de artikelen 18 en 19 van deze CAO.

Artikel 20 De 30% belastingregeling

1. De 30% regeling zal waar mogelijk door de werkgever gebruikt kunnen worden, mits medewerkers van de toepassing geen nadeel zullen ondervinden.
2. Een eventueel nadelig effect op een WAO en/of WIA-uitkering zal in voorkomende gevallen door de werkgever volledig worden gecompenseerd.

Hoofdstuk 5: Pensioenen, verzekeringen en ouderenbeleid

Artikel 21 Pensioenregeling

1. In bijlage 4 is de tekst van de pensioenregeling zoals deze sinds 1-1-2015 geldt opgenomen.
2. Het Pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst, die op basis van de gemaakte afspraken zijn opgesteld zijn beschikbaar op de HR intranetsite. Hetzelfde geldt voor de documenten betreffende de pensioenregelingen die voor 1-1-2015 van kracht waren.
3. De premievrijstellinggrens bij arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 35%. Daarnaast zullen de klassen gevolgd worden, zoals die in de WIA worden gehanteerd, met overeenkomstige vrijstellingspercentages.
4. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd zal de pensioenopbouw onverminderd, dus onder dezelfde condities, worden voortgezet zolang het dienstverband met de werkgever zal voortduren.

Artikel 22 WIA-excedentverzekering

1. De werkgever heeft voor haar medewerkers een WIA excedent verzekering afgesloten.
2. De premie is voor rekening van de werkgever.

Artikel 23 WIA-hiaatverzekering

1. De werkgever heeft voor alle medewerkers een WIA/WGA hiaat verzekering afgesloten.
2. De premie is voor rekening van de werkgever.

Artikel 24 Duurzame inzetbaarheid

1. Algemeen.

Partijen zijn van mening dat een structureel beleid gericht op duurzame inzetbaarheid tot aan de pensioenleeftijd noodzakelijk is. Vooral nu de AOW-leeftijd c.q. pensioengerechtigde leeftijd gefaseerd verder stijgt.

- a) Door de bonden is er op aangedrongen om van langer doorwerken een realistische optie te maken, door daar gedurende de gehele loopbaan aandacht aan te besteden.
- b) Het introduceren van parttime werken, bijvoorbeeld 1 of 2 keer per jaar aan boord gaan, zou daaraan kunnen bijdragen. Indien gewenst wordt parttime werken dan ook door HFP gefaciliteerd indien de omstandigheden dit toelaten. Door clusters van uitwisselbare, flexibele medewerkers met vergelijkbare arbeidsduurwensen te combineren kunnen roosterproblemen worden voorkomen c.q. opgelost. Eventueel zullen "oudere" medewerkers deeltijdwerken kunnen combineren met deelpensioen. Vooruitlopende op de ontwikkeling van het lid 5 bedoelde beleid zullen de mogelijkheden worden geïnventariseerd en besproken worden met de bonden.
- c) Naar verwachting zal de Pensioenrichtleeftijd de komende jaren steeds verder omhoog gaan. Voor HFP betekent dit dat de inzet van oudere medewerkers op de vloot of elders een steeds lastiger op te lossen probleem gaat vormen.
- d) HFP streeft ernaar om gefaseerd een geïntegreerd levensfasebewust personeelsbeleid te gaan ontwikkelen. Bij de periodieke medische keuring voor alle medewerkers een "workabilityindex" te bepalen.

1. 80/90/100 regeling

2. Medewerkers van 62 of ouder kunnen gedurende looptijd van deze CAO gebruik maken van de 80/90/100 regeling. Dit betekent: 80% werken, 90% salaris betaling en 100% pensioenopbouw. Deze regeling wordt in eerste instantie opgezet als een pilot; in kwartaal



- 4 zal de regeling worden geëvalueerd met het oog op een afspraak over mogelijke voorzetting van de regeling.
3. Deze regeling loopt door tot het moment waarop de medewerker met pensioen gaat.
 4. Besloten wordt om de deelname periodiek te monitoren, waarom neemt men deel of niet. Vanaf welke leeftijd wordt er in de praktijk deelgenomen. Hoe ervaren medewerkers de deelname in relatie tot duurzaam werken tot je pensioengerechtigde leeftijd. Deze parameters vormen onderdeel van de evaluatie waarna partijen over voortzetting en/of aanpassing van deze regeling in een volgende CAO zullen overleggen en besluiten.
 5. Communicatie over en ervaringen met deze regeling, zullen met de bonden gedeeld worden.
 6. HFP zal de medewerkers actief stimuleren om gebruik te maken van opleiding en trainings-aanbod ("leven lang leren").
 7. Het Personeelshandboek HFP wordt, rekening houdend met deze afspraken, aangepast.

Hoofdstuk 6: Roosters en Reizen

Artikel 25 5/5 systeem

1. In beginsel worden alle medewerkers aan het begin van elk kalenderjaar ingeroosterd op basis van het 5/5 systeem met een kritische performance indicator van 70%; om de voorspelbaarheid van de roostering zo groot mogelijk te maken.
2. Een 5/5 systeem is in de praktijk niet volledig te realiseren. Het verdelen van het werken op feestdagen, vakanties, individuele verzoeken en specifieke offshore factoren, zoals bijv. het vaarschema van de schepen, zijn de belangrijkste oorzaken daarvan.
3. De versturende invloed van individuele verzoeken van medewerkers op de 5/5 roostering is groot. Het honoreren van verzoeken behoeft daarom zorgvuldige afweging tegen het versturende effect op de roosters van andere medewerkers. Medewerkers zullen zich voor het indienen van een verzoek moeten afvragen of hun belang opweegt tegen de verstoring van het rooster van een of meer andere medewerkers.
4. Partijen geven er de voorkeur aan dat er flexibel wordt omgaan met het 5/5 systeem.
5. De realisatie van de 5/5 afspraak zal onderwerp van gesprek zijn tussen de directie en de OR. Dit onderwerp zal ook worden besproken in het periodieke overleg van de directie met het VMT.
6. Bij de crew samenstelling zal meer rekening worden gehouden met extra capaciteit m.b.t. sleutelfuncties om frictie-effecten (ziekte, ontslag en overige onvoorziene oorzaken) in de bezetting op te vangen.
7. Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever bijhouden hoe de verhouding verlof/werk zich ontwikkelt. Daarbij zal vooral gekeken worden naar de tijd waarop de werkgever in de verlofperiode beslag legt in de vorm van cursussen en kantoorbezoek, maar ook naar effecten van de lange reistijd van lange vluchten. De uitkomst zal besproken worden met de bonden bij het volgende CAO overleg.

Artikel 26 Reisdagen

1. De basis reisdagencompensatie voor het reizen van en naar het schip (SSCV/TUG) bedraagt 4 dagen per 10 weken, oftewel 13/4 dag per maand.
2. De dagen die de medewerker tijdens het reizen in de vorm van reisvertraging oploopt, veroorzaakt door externe factoren, worden aangemerkt als (extra) reisdag(en).
3. De definitie van de in lid 2 bedoelde reisvertraging is in de in het Personeelshandboek HFP nader uitgewerkt en eenduidig vastgelegd.
4. Tijd besteed aan reizen die in opdracht van de werkgever worden gemaakt buiten de reguliere reizen van en naar het schip TUG is extra tijd waarover loon wordt betaald. Deze reistijd wordt als kantoor tijd aangemerkt. De reis- en verblijfkosten verbonden aan deze reizen worden volledig vergoed.

Artikel 27 Kantoorbezoek

1. Bezoeken aan kantoor voor vergaderingen en/of bijeenkomsten, op verzoek van de werkgever, worden geregistreerd als werkdagen/werkuren.
 - a. De gewerkte tijden op kantoor dienen geregistreerd te worden op een timesheet formulier. De gewerkte uren worden aan het eind van het jaar omgerekend naar werkdagen. De uren worden opgeteld en gedeeld door 8. Hieruit komt het aantal daadwerkelijk gewerkte kantoordagen. Afronding van het totaal aantal uren zal altijd in het voordeel van de medewerker geschieden.
 - b. Deze kantoordagen kunnen leiden tot zgn. plusdagen aan het eind van het jaar.



- c. Voor de conform lid 1 sub a berekende werkdagen geldt geen offshore toeslag, zoals bedoeld in artikel 7 van deze CAO.
2. De reistijd bij kantoorbezoek komt in aanmerking voor vergoeding. In bijlage 8 is de vergoedingsregeling opgenomen.

Artikel 28 Lange Vluchten

1. Er wordt door de werkgever actief gestreefd naar een zo optimaal mogelijk reisschema, op basis van boekingen tegen zeemanstarief. Goede kwaliteit van het reisschema gaat daarbij binnen redelijke grenzen voor het realiseren van een lage prijs.
2. Bij lange reizen (bijvoorbeeld naar Australië) wordt voor medewerkers een rustdag ingepland en een hotelovernachting geboekt. Deze rustdag zal worden aangemerkt als extra reisdag (dus derde dag).
3. De vergoeding van de derde reisdag wordt vastgesteld op 100% van het salaris (basisgage) per dag.

Artikel 29 Reiskosten medewerkers woonachtig in het buitenland

1. Indien de woonplaats van de medewerker gelegen is binnen een straal van 500 kilometer vanaf Schiphol worden de reiskosten vergoed op basis van 'Openbaar Vervoer' treintarieven.
2. Indien de woonplaats buiten de straal van 500 kilometer is gelegen, verstrekt de werkgever de vliegtickets die 'non-transferable', 'non-refundable' en 'non-endorsable' zullen zijn, tenzij met de medewerker anders is overeengekomen.
3. Voor alle medewerkers geldt in beginsel dat zij reizen van en naar Schiphol.
4. Indien de rechtstreekse vliegreis van en naar de bestemming een voor de medewerker gunstiger reisschema oplevert worden deze tickets door de werkgever verstrekt.

Artikel 30 Plus- / mindagen berekenen

1. De waarde van een dag wordt als volgt berekend. Het jaarsalaris (12 maal salaris) gedeeld door 188 (183 werkdagen plus 5 trainingsdagen).
2. Indien aan het eind van het jaar blijkt dat medewerker meer dagen heeft gewerkt dan de overeengekomen 183 werkdagen, dit met uitzondering van de 5 trainingsdagen en alle dagen waarop een medewerker ziek is geweest, spreekt men van plusdagen. Indien er sprake is van meer dan 5 trainingsdagen, zullen de extra trainingsdagen als werkdagen geteld worden. De eerste 5 trainingsdagen kunnen nooit aanleiding geven tot plusdagen.
Voor de uitbetaling van plusdagen ingeval van ziekte geldt een drempel van 20% van de volgens de methode berekende beschikbare dagen, mits de berekende drempel plus de beschikbare dagen niet meer bedraagt dan 183. De drempel wordt dan overeenkomstig verlaagd.
3. De door het VOC tijdens de onderhandelingen gepresenteerde voorbeelden zullen als "rekenmodulevoorbeeld" worden opgenomen in het Personeelshandboek HFP.
4. De eerste 12 plusdagen in een kalenderjaar worden uitbetaald. Indien er meer dan 12 plusdagen zijn berekend geldt dat voor het surplus de medewerker de keuze heeft: uitbetalen of opnemen. Indien voor opnemen wordt gekozen geldt dat dit dan moet gebeuren in de twee kalenderjaren volgende op het jaar waarin de plusdagen zijn ontstaan. Voor het opnemen van de plusdagen in tijd geldt dezelfde procedure als die geldt voor normale verlofaanvragen.



5. De rekenmodule op intranet zal in overleg met de bonden worden aangepast en vervolgens opnieuw onder de aandacht van alle medewerkers worden gebracht.
6. Voor medewerkers die gebruik maken van de 80/90/100 regeling wordt deze regeling naar rato van de arbeidsduur toegepast. Hetzelfde geldt voor medewerkers die gedurende het jaar in- of uitdiensttreden.



Hoofdstuk 7: Overige bepalingen

Artikel 31 Communicatie vanaf de schepen

1. De ICT-voorzieningen op de schepen zullen voor de medewerkers binnen redelijke, gelimiteerde grenzen kosteloos worden aangeboden. Voor zoveel nodig zullen hierover tussen partijen nadere afspraken worden gemaakt.
2. Voor telefonie wordt aan ieder medewerker per reis één telefoonkaart ter waarde van € 20,- verstrekt

Artikel 32 Veiligheidsbril

Afgesproken is om de hoogte van de vergoeding vast te stellen op kosten van de voor de betreffende medewerker noodzakelijke glazen, inclusief ontspiegeling e.d. in combinatie met een standaardmontuur. De tekst van het personeelshandboek HFP zal dienovereenkomstig gewijzigd worden

Artikel 33 Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan verrekend worden via HFP, mits de medewerker de contributienota tijdig inlevert. De contributie wordt in dezelfde maand bruto ingehouden en netto uitgekeerd. De werkkostenregeling biedt hiervoor de ruimte.

Artikel 34 Reorganisatieoverleg

1. De werkgever verplicht zich om zo spoedig mogelijk nadat het voornemen bestaat om het bedrijf te reorganiseren, al dan niet in combinatie met een vermindering van de werkgelegenheid, met de bonden in overleg te treden over de achtergronden die aan dat voornemen ten grondslag liggen en de wijze waarop de uitvoering zal plaatsvinden.
2. De werkgever zal met de bonden overleggen over de opvang van de sociale consequenties die verbonden zijn aan de (uitvoering van de) reorganisatie. Partijen zullen het pakket sociale maatregelen vastleggen in een sociaal plan, alvorens overgegaan kan worden tot uitvoering van de reorganisatie.
3. Het in de voorgaande leden bepaalde geldt op overeenkomstige wijze bij aan- of verkoop van het bedrijf of één of meerdere onderdelen van het bedrijf.

Hoofdstuk 8: Slotbepalingen

Artikel 35 Verplichtingen van de werkgever

1. De Werkgever zal haar medewerkers uitsluitend tegen de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in deze CAO in dienst (doen) nemen en (doen) houden.
2. De cultuur op onze schepen wordt gedeeld en bepaald door alle medewerkers, en vooral de samenstelling uit verschillende nationaliteiten. Het behouden van de cultuur en de waarden zoals deze zich ontwikkeld hebben is en blijft een belangrijke, te beschermen kernwaarde in de organisatie op onze schepen.
3. Deze cultuur bepaalt in belangrijke mate de identiteit van de organisatie, medewerkers worden onder andere daardoor gemotiveerd om succesvolle activiteiten en projecten uitvoeren.
4. De werkgever zal een Nieuwsbrief arbeidsvoorwaarden 2023 uitbrengen nadat alle afspraken door de betrokken partijen formeel zijn bekrachtigd en vastgelegd in een nieuwe CAO tekst. De inhoud van de Nieuwsbrief zal voor verspreiding afgestemd worden met de bonden.
5. De werkgever zal het Personeelshandboek HFP in overeenstemming brengen met het bepaalde in deze CAO. Het Personeelshandboek HFP moet voor alle medewerkers een praktisch naslagwerk zijn dat zonder uitleg in de dagelijkse praktijk gebruikt kan worden de nieuwe versie zal niet verspreid worden dan nadat alle betrokken partijen conform de geldende afspraken hebben ingestemd met de nieuwe tekst.

Artikel 36 Verplichtingen van de bonden

De bonden staan er tegenover de werkgever voor in dat haar leden geen van deze CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden zullen bedingen, behalve voor zover daar expliciet de ruimte voor is aangegeven in deze CAO.

Artikel 37 Verplichtingen van partijen

Partijen staan er tegenover elkaar voor in, dat de arbeidsovereenkomsten en de loon- en arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in deze CAO door hen op zorgvuldige wijze zullen worden nageleefd.

Artikel 38 Arbeidsrustbepaling

Partijen verbinden zich tegenover elkaar, zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst te zullen onthouden van het stellen van eisen, of van het voeren van enigerlei actie (bijv. staking of uitsluiting), waaruit storing in de bedrijfsvoering van de werkgever zou kunnen ontstaan, dan wel niet-nakoming van de in de artikelen 35, 36 en 37 genoemde verplichtingen zou kunnen voortvloeien.

Artikel 39 Geschillenregeling

1. Ingeval van een niet in onderling overleg tussen de werkgever en een medewerker op te lossen verschil van mening over de uitlegging van enige bepaling van deze overeenkomst en/of daaraan gehechte, of later met instemming van partijen aan te hechten, convenanten, reglementen en stukken, stellen op verzoek van de meest betrokkene, de werkgever en/of het VOC en/of Nautilus zich op zo kort mogelijke termijn met elkaar in verbinding, teneinde tot een oplossing te komen.



2. Bij de behandeling van geschillen wordt uitsluitend de Nederlandstalige CAO tekst gebruikt. Bij eventuele verschillen tussen deze tekst en vertalingen van de CAO is deze, Nederlandstalige CAO doorslaggevend.
3. Nadat tussen de werkgever en het VOC en/of Nautilus overeenstemming is bereikt zijn de werkgever, het VOC en/of Nautilus gehouden deze overeenstemming schriftelijk aan elkaar te bevestigen. Vanaf dat moment zijn betrokken partijen aan de gemaakte afspraken gebonden.
4. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt zullen de betrokken partijen dat schriftelijk aan elkaar bevestigen, waarna het geschil kan worden voorgelegd aan de bevoegde Nederlandse rechter.

Artikel 40 Bijlagen

De 10 bijlagen bij deze CAO maken integraal en onlosmakelijk onderdeel uit van deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen te Leiden op 16 januari 2023 en is, na goedkeuring van de gemaakte afspraken door de leden, vastgelegd in deze CAO tekst, ondertekend door partijen, en vervolgens wordt alleen de Nederlandse tekst aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW). Vertalingen worden door partijen uitsluitend voor gezien geparafeerd,

HFP

HFP

VOC

Nautilus Int

DocuSigned by:
Philippe Barril
C5DB7824BB23438...

DocuSigned by:
Robert Sloos
454465C6704D499...

Philippe Barril
CEO

Robert Sloos
CFO

Pieter Kos
Voorzitter

Charley Ramdas
Hoofdbestuurder

Bijlage 1: Functie- & salaristabel 2023.

Salarisschalen geldend vanaf 01-01-2023 (Conform artikel 6 CAO berekend)					
Salaris groep	Functie	Offshore toeslag	HIP % (At Target)	Minimum (70%)	Norm (100%)
120	SUPERINTENDENT	0%	PM		
110 110	CAPTAIN SSCV CHIEF ENGINEER SSCV	0%	PM		
100 100 100	CAPTAIN TUG CHIEF ENGINEER TUG TOW MASTER	0%	30%	80% 8,098	10,122
90	ASSISTANT SUPERINTENDENT	25%	30%	6,338	9,054
80 80 80 80 80 80	ASSISTANT CHIEF ENGINEER CHIEF ENGINEER BARGE CHIEF MATE CHIEF ELECTRICIAN FACILITY MANAGER HSE OFFICER	25%	30%	5,620	8,028
70 70 70 70 70 70 70 70 70 70 70	CHIEF STOREKEEPER ELECTRICIAN 1 ENGINEER 1 SSCV ENGINEER 1 TUG FIELD ENGINEER HEAVY LIFT CRANE OPERATOR MARITIME AUTOMATION ENGINEER (MAE) MATE 1 SSCV MATE 1 TUG SHIFT FOREMAN	25%	7,5%	5,205	7,435
61	REGISTERED NURSE / MEDIC	25%	7,5%	4,655	6,649
60 60 60 60	ELECTRICIAN 2 ENGINEER 2 SSCV MATE 2 SSCV SHIFT WELDER FOREMAN	25%	7,5%	4,655	6,649

Salaris groep	Functie	Offshore toeslag	HIP% (At Target)	Minimum (70%)	Norm (100%)
50 50 50 50 50 50 50	CHIEF COOK ENGINEER 2 TUG MATE 2 TUG RIGGER FOREMAN SAFETY OFFICER TOWER SPACER WELDER FOREMAN	25%	7,5%	4,165	5,950
40 40 40 40 40 40 40 40 40	ASSISTANT MATE ASSISTANT ENGINEER ASSISTANT ELECTRICIAN ASSISTANT HEAVY LIFT CRANE OPERATOR *) COOK TUG FLEET ASSET ADMINISTRATOR MECHANIC 1 J-LAY CONTROL OPERATOR STOREKEEPER	25%	7,5%	3,840	5,485

Toelichting bij tabel 1

1. Het normsalaris is het salaris dat voor een bepaalde salarisgroep is vastgesteld en dat bij een score van 2 in de PMAS bucket als maximum salaris geldt.
2. Het minimum salaris bedraagt voor de salarisgroepen 40 t/m 90: 70% en voor salarisgroep 100: 80% van het normsalaris.
3. Voor alle medewerkers geldt dat verdere groei van het salaris boven het normsalaris mogelijk is, mits aan de performance eisen wordt voldaan.

Bijlage 2: Periodieke salarisverhoging

1. Periodiek verhogingssysteem

Het systeem is vastgelegd in een Manual dat is opgenomen in het Personeelshandboek HFP.

- In het systeem wordt de individuele verhoging berekend op basis van de beoordelingsscore.
- De verhogingen zijn percentages, afgerond op 2 decimalen achter de komma. Uiteindelijk wordt de uitkomst uitgedrukt in een aantal sterren.
- De salarisverhoging is enerzijds afhankelijk van de beoordeling en anderzijds van de RSP (Relatieve salarispositie ten opzichte van het normsalaris). In de salarisverhogingsmatrixen opgenomen in de leden 2 en 3 is dit verband vastgelegd.
- De salarisverhoging zal worden berekend over het individuele salaris met als uitkomst een nieuwe RSP.

2. Matrix 2023

Onderstaande salarisverhogingsmatrix is van toepassing voor 2023.

Score t.b.v. EVA	1-1,9	2,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5
RSP	★	★★	★★★	★★★★	★★★★★
70 - 79	0.00%	2.75%	5.25%	7.00%	8.25%
80 - 89	0.00%	0.00%	3,75%	5.00%	7.25%
90 -99	0.00%	0.00%	1,75%	2.50%	3.75%
100>*)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

3. Matrix 2024

Met ingang van 1-1-2024 geldt onderstaande salarisverhogingsmatrix.

PMAS BUCKET	1	2	3	4	5
PERFORMANCE LEVEL	UNACCEPTABLE /IMPROVABLE	IMPROVABLE	SUCCESSFULL	EXCELLENT	EXCEPTIONAL
RSP ▼	≥1- <2,5	≥2,5-<3,0	≥3,0-<3,5	≥3,5-<4,5	≥4,5
≥70 - <90	0 %	2%	3%	5%	10%
≥90 - <100	0 %	1%	2%	3%	7%
≥100-<110	0 %	0 %	1%	2%	3%
≥110-<115	0 %	0 %	0 %	2%	3%
≥115	0 %	0 %	0 %	2%	3%

Het Personeelshandboek van HFP zal in goed overleg tussen alle betrokken partijen worden aangepast



Bijlage 3: Statement of parties on why performance management is of utmost importance to Heerema and its employees.

Heerema Marine Contractors is dedicated to its mission to be the leading Marine Contractor creating sustainable value(s) for clients and stakeholders.

The employees, proud and committed to our company and its ambitions, are essential to support this mission.

Heerema Marine Contractors wants to employ people who are proud of the company and build and maintain its culture. Thus an environment is created where people can learn and develop their competencies and are both challenged and supported.

Performance management is meant to support the development of people and to encourage an effective dialogue between assessor and employee. It helps to provide alignment between company and personal objectives. It facilitates the effective integration of strategic and operational goals in daily practice. It is stimulating for employees because they will understand how their performance contributes to the performance of Heerema Marine Contractors.

The effectiveness of performance management is determined by the employees and managers participating in the process using the tools that we provide. We sincerely expect that this approach will lead to effective passionate dialogues between employees and management thus contributing to maintain and improve the high-performance standards of the company.

Developing competencies and deliver performance are important themes in developing competitive advantage through people. This is not a once-a-year activity but must be embedded into daily practice.

An important part of Performance Management is the values. These values have been aligned with the Founder's Mentality and will include the Owner's Mindset, Frontline Obsession and Insurgency.

Owner's Mindset

Strong Cash Focus	Get the best value out of all sources
Bias for Action	Make decisions and act efficiently
Aversion to Bureaucracy	Keep things as simple as possible

Frontline Obsession

Customer Advocacy	Understand your client and act accordingly
Frontline Empowerment	Maximize your job authority and that of your team
Relentless Experimentation	Be curious and creative

Insurgency

Limitless Horizon	Look ahead and push boundaries
Spikiness	Utilize and develop key capabilities
Bold Mission	Be bold, make the impossible possible



To summarize; the values are in line with the Founder's Mentality, giving Heerema Marine Contractors a solid foundation to:

- Drive impact and maximize people's potential through Founder's Mentality behaviors;
- Increase the value of the PMAS cycle for employee and company;
- Optimize personal effectiveness and development.

Bijlage 4: Afspraken betreffende de HFP Pensioenregeling

A. Afspraken betreffende de pensioenregeling die tot 1-1-2015 geldt

1. De huidige middelloonregeling wordt per 1 januari 2015 beëindigd. De bij Nationale-Nederlanden opgebouwde pensioenaanspraken tot en met 31 december 2014 zijn en blijven gegarandeerd door Nationale-Nederlanden.
2. De tot en met 31 december 2014 geldende uitvoeringsovereenkomst met Nationale-Nederlanden is per 31 december 2014 premievrij gemaakt.
 - a. Alle opgebouwde aanspraken zijn en blijven gegarandeerd door Nationale-Nederlanden.
 - b. De winstdeling op basis van het gesepareerd depot wordt beëindigd.
 - c. De egaliseringsreserve die per 31 december 2014 is vrijgevallen is voor het deel van de voorziening van HFP aangewend ten behoeve van het toeslagdepot.
 - d. Het toeslagdepot neemt toe door rendementen die gemaakt worden op dit depot.
 - e. De werkgever doet nu en in de toekomst geen stortingen in dit toeslagdepot.
3. Deelnemers hebben vanaf 1 januari 2015 recht op een voorwaardelijke toeslag over de tot en met 31 december 2014 bij Nationale-Nederlanden opgebouwde pensioenaanspraken. Deze toeslag wordt gefinancierd uit het bovengenoemde toeslagdepot. De toeslag wordt beëindigd zodra het toeslagdepot geheel gebruikt is.

B. Afspraken betreffende de pensioenregeling die vanaf 1-1-2015 geldt

1. De pensioenregeling is een volledig beschikbare premieregeling waarbij de wettelijke pensioenrichtleeftijd (2018: 68 jaar) als referentie geldt.
2. De staffel van de HFP beschikbare premieregeling luidt als volgt.

Leeftijdscohorten (leeftijd)	Pensioen-premie inleg HFP (Inleg is % van de pensioengrondslag)
15 t/m 19	7,20%
20 t/m 24	8,00%
25 t/m 29	9,30%
30 t/m 34	10,80%
35 t/m 39	12,50%
40 t/m 44	14,60%
45 t/m 49	17,00%
50 t/m 54	19,80%
55 t/m 59	23,30%
60 t/m 64	27,70%
65 t/m 66	31,50%

3. Deze beschikbare premieregeling past binnen de staffel 2 met achterliggend een 1,875% opbouw per jaar en een fiscaal minimale franchise, zoals berekend door NN die pensioenuitvoerder is van de pensioenregeling.
4. Indien het pensioengevend salaris hoger is dan de WIA loongrens, is de medewerker over het salarisdeel boven de WIA loongrens een eigen bijdrage van 10% verschuldigd.
5. Nationale-Nederlanden is de uitvoerder van de beschikbare premieregeling voor de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2025.
6. De beschikbare premie kan worden belegd in lifecycle fondsen of geheel of gedeeltelijk worden aangewend om een gegarandeerde pensioenuitkering in te kopen.

C. Budgettaire afspraken

1. Het totale pensioenbudget voor HFP is gelijk aan 32% van de pensioengevende loonsom in enig kalenderjaar (€ 11 mln. voor 2015). Hierop wordt de deelnemers-bijdrage in mindering gebracht. HFP is niet gehouden om enige andere bijdrage te voldoen aan deze (pensioen)regeling en HFP zal geen enkele bijdrage ontvangen op basis van winstdelingen, kortingen etc.
Eventueel toekomstige aanpassingen van het pensioenbudget hebben enkel en alleen betrekking op de toekomst en op geen enkele wijze op het verleden.
2. Het pensioenbudget wordt naast de financiering van de beschikbare premie, zoals vermeld onder 5, aangewend voor de financiering van:
 - a. *Compensatie wettelijke maximering pensioengevend salaris tot €103.317,- (2017)*
Medewerkers die op of na 1 januari 2015 een pensioengevend salaris hebben dat hoger is dan €103.317,- (2017), worden gecompenseerd voor de maximering van het pensioengevend salaris waarover fiscaal vriendelijke pensioenopbouw plaats mag vinden vanaf 1 januari 2015. De compensatie vindt plaats door een verplichte netto pensioenregeling, waarbij dezelfde staffels gelden als in de beschikbare premie regeling. De invulling qua risicoverzekeringen (nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) zal in overleg nader worden vastgesteld.
 - b. *Compensatie verlaging opbouwpercentage*
De medewerkers worden gecompenseerd voor de fiscale versoering van de pensioenregeling (van 2,25% opbouw op 65 jaar naar 1,875% opbouw op 67 jaar per 1-1-2015). De compensatie vindt plaats door middel van een verplichte netto pensioenregeling. Voor alle actieve deelnemers per 31 december 2014 is éénmalig een individueel compensatiepercentage vastgesteld van het pensioengevend salaris. Voor nieuwe deelnemers die op of na 1 januari 2015 in dienst treden geldt een vast percentage van 4,75%.
 - c. *Bijspaarregeling voor vervroegd pensioneren*
Medewerkers ontvangen vanaf de leeftijd 21 tot en met de leeftijd 64 een percentage van de pensioengrondslag om te sparen voor vervroegd pensioneren gedurende de leeftijdsperiode 65 tot en met 67 jaar. De bijspaarregeling vindt plaats door middel van een verplichte netto pensioenregeling. Voor deze regeling is een afzonderlijke staffel vastgesteld op basis van een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag. Deze staffel is weergegeven in onder paragraaf D
 - d. *Resterend budget*
Het resterend pensioenbudget is vastgesteld op 6,5% van het individuele basis jaarsalaris en wordt verplicht ingelegd in de bijspaarregeling voor vervroegd pensioneren.
3. De in Artikel C lid 2 genoemde netto compensaties worden berekend onder gebruikmaking van het voor de medewerker geldende inhoudingssysteem¹.
4. Het pensioengevend salaris van de medewerkers bedraagt 13,5 maal het bruto maandsalaris². De in Artikel C lid 2 genoemde netto compensaties maken daarom geen deel uit van het pensioengevend salaris.
5. In afwijking van het in Artikel C lid 4 bepaalde geldt voor de medewerkers werkzaam in de functies behorende tot het VMT SSCV of TUG een pensioengevend salaris van 12 maal het bruto basis maandsalaris.

¹ Nettoloonstelsel Nederland, Nettoloonstelsel Spanje of Brutoloonverwerking

² Zoals gedefinieerd in artikel 1 sub c van de HFP Offshore CAO 2016-2017

D. Staffel Bijspaarregeling: leeftijdsafhankelijke premiepercentage van de pensioengrondslag

Leeftijdscohort	Premie als % van de pensioengrondslag voor vervroegen op 65 jaar
21-24	1,7%
25-29	2,1%
30-34	2,6%
35-39	3,1%
40-44	3,8%
45-49	4,6%
50-54	5,7%
55-59	7,1%
60-64	8,8%

E. Slotbepalingen

1. Bij toekomstige wettelijke wijzigingen betreffende de pensioenregeling gaan HFP en VOC/ Nautilus International in overleg om te bespreken wat dit voor gevolgen heeft voor de toekomst en welke afspraken er mogelijk en/of noodzakelijk zijn.

Bijlage 5: Arreglo en Repair Pension

A. Arreglo

1. Het Arreglo voorziet in een uitkering bij vertrek of overlijden. De regeling kende een feitelijke vertrekleeftijd van 58, zijnde de verplichte pensioenleeftijd van vóór 1 januari 2006. Formeel kent het Arreglo geen einddatum. De polis van NN wel, namelijk 58 jaar.
2. Partijen zijn overeengekomen dat de opbouw van de Arreglo, die in de (uitvoerings)polis van Nationale Nederlanden (NN) stopt bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd, doorloopt tot aan de feitelijke uitdiensttredingsdatum, maar in ieder geval eindigt op het moment dat de medewerker de 65 jarige leeftijd bereikt.
3. In aanvulling op wat in het Arreglo tussen alle betrokken partijen is vastgelegd komen partijen het navolgende overeen.
 - a. De polis die bij NN ter zake de uitvoering van het Arreglo is afgesloten komt niet tot uitbetaling bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd. Bij het bereiken van de 58 jarige leeftijd wordt het opgebouwde kapitaal gestort in een vervolgpolis met een looptijd tot aan het door de medewerker gewenste moment van pensionering.
 - b. De vervolgpolis is op naam van de medewerker gesteld. Begunstigende is de medewerker en bij overlijden van de medewerker gedurende de looptijd de wettige erfgenamen.
 - c. De medewerker zal alle door NN gevraagde documenten, die voor een vervolgpolis vereist zijn, waaronder een verklaring van in leven zijn, rechtstreeks aan NN aanleveren.
 - d. De verdere opbouw en financiering van de vertrekpremie, zoals bedoeld in het Arreglo en die betrekking heeft op de opbouw gedurende de duur van het dienstverband ná het bereiken van de 58 jarige leeftijd, zal geschieden via een lumpsum premiestorting door HFP bij NN op het moment van pensioneren van de medewerker.
 - e. Indien de medewerker overlijdt voor het bereiken van de 58 jarige leeftijd, worden aan de wettige erfgenamen de door werkgever bij NN op de polis ingelegde premies uitgekeerd.
 - f. Indien de medewerker overlijdt ná het bereiken van de 58 jarige leeftijd wordt aan de wettige erfgenamen het ingelegde premiekapitaal minus kosten³ uitbetaald, vermeerderd met een percentage van de uitgespaarde slotpremie. Dat percentage wordt berekend door het aantal maanden tussen het bereiken van de 58 jarige leeftijd en het moment van overlijden te delen op het aantal maanden gelegen tussen 58 jaar en de geplande pensioenleeftijd.
 - g. De door HMC in het verleden en nu gekozen uitvoeringsstructuur heeft geen invloed op de hoogte van de totale uitkering op het moment van pensionering.
4. Het is de intentie van partijen te voorkomen dat werknemers die hun Arreglo uitstellen vervolgens ziektegeld ontvangen.
2. De appendix maakt integraal en onlosmakelijk deel uit van dit addendum.

B. Repair pension

Voor wat betreft het Repair Pension van de Spaanse medewerkers die daartoe gerechtigd zijn geldt, dat de leeftijd waarop de medewerker met pensioen gaat bepalend is voor het vaststellen van het uit te keren bedrag.

De in de regeling opgenomen staffelbedragen verschillen alleen vanwege de verwerking van een vast indexatiepercentage.

³ De waarde van de vervolgpolis op 58 jarige leeftijd, zoals vastgelegd in de polis.



Bijlage 6: Nederlandse Nettoloonstijven

Met ingang van 1 januari 2022 zijn de Nederlandse nettoloonstijven aangepast om gelijke tred te houden met de ontwikkelingen in de Nederlandse inkomstenbelastingtarieven en inkomensafhankelijke op- en afbouw van de heffingskortingen.

NEDERLANDSE HEEREMASCHIJVEN GELDEND M.I.V.2022; OP JAARBASIS		
Bruto loon (€)		Inhoudingspercentage
van	tot	
0	7.000	0%
7.000	20.000	15,5%
20.000	70.000	42,5%
70.000	100.000	45%
100.000	--	47,50%



Bijlage 7: Spaanse Nettoloonstijven

Met ingang van 1 januari 2022 is de hoogte van de nettoloonstijven nogmaals aangepast naar aanleiding van het (weer) vervallen van de inhouding Nederlandse premies volksverzekeringen.

SPAANSE HEEREMASCHIJVEN GELDEND M.I.V.2022; OP JAARBASIS		
Bruto loon (€)		Inhoudingspercentage
van	tot	
0	60.000	10%
60.000	80.000	21%
80.000	100.000	32%
100.000	--	45%

Bijlage 8: Reistijdvergoeding kantoorbezoek

Vergoeding Reistijd van/naar kantoor

> 151	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	4 dagen vergoeding
101-150	1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding	3 dagen vergoeding
51-100		1 dag vergoeding	2 dagen vergoeding	2 dagen vergoeding
0-50			1 dag vergoeding	1 dag vergoeding
	< 2 x per jaar	3-6 x per jaar	7-10 x per jaar	> 10 per jaar

- 1) Op de horizontale as staat het aantal kantoorbezoeken, dat in een jaar tijd is afgelegd.
- 2) Op de verticale as staat de afstand van de woonplaats medewerker tot kantoor Leiden in kilometers.

De regeling

De reistijd vergoeding is bedoeld voor de kantoorbezoeken die zijn gemaakt teneinde werkzaamheden te verrichten op kantoor Leiden. Werkzaamheden op kantoor zijn die activiteiten die strikt op verzoek van de werkgever zijn gedaan. Uitzondering hierop zijn de bezoeken van het Vessel Management Team leden, die uit eigen verantwoordelijkheid de bezoeken en werkzaamheden kunnen bepalen.

De verrekening van de vergoeding zal plaatsvinden samen met de verrekening van plus- en mindagen elk jaar in januari. De som van het totaal aantal gewerkte dagen en deze dag(en) vergoeding zal wanneer >183 dagen leiden tot betaling als plusdagen. (Zie ook: Hoofdstuk 6: artikel 31)

Werknemers, woonachtig in het buitenland



Bij in het buitenland wonende werknemers is er geen sprake van vergoeding van de reistijd naar Amsterdam (Schiphol), met uitzondering van de reistijd van Schiphol naar Leiden, zijnde 38 kilometer.

Voorgenoemde regeling is niet van toepassing wanneer er voor een langere periode op kantoor werkzaamheden worden verricht, in die situatie worden andere afspraken gemaakt.



Bijlage 9: Intentieverklaringen van Heerema Marine Contractors B.V.

Verklaring 1

1. Om de uitvoering van de projecten en toekomstplannen van HMC te kunnen waarborgen zijn goede en gemotiveerde medewerkers voor HMC belangrijk om succesvolle activiteiten en projecten te kunnen uitvoeren. De huidige arbeidsmarkt biedt slechts een beperkt aantal geschikte kandidaten voor de te vervullen functies.
2. Heerema moet in concurrentie met andere werkgevers nieuwe medewerkers vinden op een krappe arbeidsmarkt. Goede medewerkers moeten niet alleen aangetrokken worden maar ook behouden blijven voor HMC.
3. Heerema zal daartoe de Nederlandse arbeidsmarkt op een gedegen en professionele wijze blijven aanspreken, maar zal onder invloed van de krappe arbeidsmarkt ook over de Nederlandse grens heen kijken.

Verklaring 2

Het is de intentie van de werkgever dat medewerkers geen verblijfskosten hoeven voor te schieten. Werkgever zal bij de selectie van trainingslocaties hier zoveel mogelijk rekening houden.



Bijlage 10: Rekenvoorbeelden plus-/mindagen bij ziekte

Voorbeeld 1

21 dagen ziek

$365 - 21 = 344$ werkbare dagen = 172 offshore dagen + 4.7 kantoor dagen verplichting.

20% meer werken is $172 \times 1.20 = 206$ dagen

Plusdagen worden uitbetaald vanaf $183 + 5$ dagen

Voorbeeld 2

42 dagen ziek

$365 - 42 = 323$ werkbare dagen = 161.5 offshore dagen + 4.5 kantoor dagen verplichting.

20% meer werken is $161,5 \times 1.20 = 194$ dagen

Plusdagen worden uitbetaald vanaf $183 + 5$ dagen

Voorbeeld 3

84 dagen ziek

$365 - 84 = 281$ werkbare dagen = 140.5 offshore dagen + 3.9 kantoor dagen verplichting

20% meer werken is $140.5 \times 1.20 = 169$ dagen

Plusdagen worden uitbetaald na $169 + 4$ dagen

Voorbeeld 4

161 dagen ziek

$365 - 161 = 204$ werkbare dagen = 102 offshore dagen + 2.8 kantoor dagen verplichting

20% meer werken is $102 \times 1.20 = 122$ dagen

Plus dagen worden uitbetaald na $122 + 3$ dagen

Voorbeeld 5

322 dagen ziek

$365 - 322 = 43$ werkbare dagen = 21.5 offshore dagen + 0.6 kantoor dagen verplichting

20% meer werken is $21.5 \times 1.20 = 26$ dagen

Plusdagen worden uitbetaald na $26 + 1$ dagen

INDEX

5

5/5 systeem 16

8

80/90/100 regeling 14

A

arbeidsongeschiktheid (betaling bij-) 10
Arreglo 30
Articulo 7P
(Ziekte) 12

B

belasting buitenland 11
belastingteruggave 11
bijlagen bij de CAO 21
Bijspaarregeling
Netto sparen pensioen 29

C

CAO 5
collectieve arbeidsvoorwaarden 5
collectieve contract ONVZ 10
Communicatie vanaf de schepen 19
crew composition 16

D

De eerste 12 plusdagen 17
Deel II van het Personeelshandboek HFP 7
dertig procent (30%) regeling 13
dienstdoend werken 8
Duurzame inzetbaarheid 14

E

einddatum van de CAO 7
eindfunctie 9
ervaringsuitwisseling 9
EVA bonus 10

F

fiscale aftrekposten 11

functie uitwisseling 9
functie-uitwisseling 9

G

geschillenregeling 20

H

Heerema schijven 11
HFP Pensioenregeling 27

I

individueel verzoek roosterwijziging 16
individuele-/periodieke loonsverhoging 8
Inhoudsopgave 2
Intentieverklaringen 35

K

kantoorbezoek 16

L

lange reizen 17
lange vluchten 17
loonstrook 10
looptijd 7

M

medewerker 6

N

naleving CAO bepalingen 20
Nederlands Nettoloonsysteem 11, 13
Nederlandse Nettoloonschijven 31
nettoloon systeem 11
nettoloonschalen en -percentages 11
nettoloonsysteem overige afspraken 12
nieuwsbrief 20
normsalaris 6

O

offshoretoeslag 8
onkostenvergoeding 9
onkostenvergoedingen 9

P

parttime werken	14
pensioengrondslag	10
pensioenopbouw >60	14
pensioenpremielvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	14
pensioenregeling HFP	14
Pensioenrichtleeftijd	14
performance management systeem (Pemas)	8
periodieke medische keuring (Work Ability Index)	14
Periodieke salarisverhoging	24
Plus- / mindagen berekenen	17

R

re-integratie bij arbeidsongeschiktheid	10
reisdag	6
reisdagen	16
reisdagen compensatie	16
reiskosten medewerkers buitenland	17
reistijd bij kantoorbezoek	17
reisvertraging	16
rekenmodule plusdagen op Intranet	18
Rekenvoorbeelden plus-/mindagen bij ziekte	36
relatieve salarispositie (RSP)	6
reorganisatieoverleg	19
repair pension	30
Repair pension	30
RSP	6

S

salaris	6
Salarisschalen geldend vanaf 01-01-2023	22
salarisstroom	10

salarisverhoging	8
Sanitas	10
sociale maatregelen	19
Spaans Nettoloonsysteem	12, 13
Spaanse Nettoloonschijven	32
Statement on performance management	25

T

telefoonkaart	19
terugvordering belastingen	11

V

Vakbondscontributie	19
Veiligheidsbril	19
Vergoeding Reistijd van/naar kantoor	33
vergoeding van de reistijd	34
Verplichtingen van de werkgever	20
vijf op vijf af (5/5) systeem	16
VMT's sscv	7
voordeeldagen	12
voordeeldagenpot	11
vredesplicht	20

W

werkdag	6
werkgever	6
werkingssfeer	7
Werkingsfeer	6
WIA excedent verzekering	14
WIA/WGA hiaat verzekering	14
WIA-uitkering	13
wijziging Personeelshandboek HFP	7
work ability index	14