



## **ONDERHANDELINGSAKKOORD**

voor het verlengen van de cao van thyssenkrupp Veerhaven B.V.

*Donderdag 24 september 2020 te Brielle (aangepast op 16 oktober 2020)*

De economische situatie waarin thyssenkrupp Veerhaven B.V. zich nu enige tijd in bevindt, wordt steeds moeilijker. Het thyssenkrupp concern heeft het heel zwaar, en m.n. voor thyssenkrupp Steel, ons moederbedrijf, zijn er grote uitdagingen. Ook de coronacrisis raakt onze organisatie. Op alle onderdelen binnen thyssenkrupp Veerhaven zijn besparingen doorgevoerd of moet dit gebeuren. Dit is de afgelopen tijd ook uitgevoerd. Alleen op de personele kosten (die een significant groot onderdeel uitmaken van onze totale kosten) zijn nog geen besparingen doorgevoerd. Deze tijd vraagt om alle hensen aan dek. Aan medewerkers is gevraagd welke creatieve, passende ideeën zij hiervoor hebben. thyssenkrupp Veerhaven is enorm trots dat de OR en onze medewerkers hieraan gehoor hebben gegeven en neemt de waardevolle input die dit heeft opgeleverd van harte mee. Dit willen we de aankomende tijd gezamenlijk met partijen goed onderzoeken.

We willen constructief blijven werken aan met name de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden om, in goed vertrouwen, gezamenlijk onze bedrijfscontinuïteit te kunnen blijven waarborgen. Dit betekent dat we voor dit moment met onderstaand aanbod hopelijk voor alle partijen een passende oplossing hebben weten te vinden. Rust en vertrouwen in onze organisatie zijn ook een groot goed. We willen met elkaar onze continuïteit waarborgen. Om deze reden hebben cao-partijen een akkoord kunnen bereiken voor het verlengen van de cao met 1 jaar, met onderstaande afspraken. Partijen zullen dit akkoord *positief* aan de leden c.q. achterbannen voorleggen.

---

### **Looptijd:**

Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 (12 maanden).

### **Loon:**

In artikel 17.1 wordt het volgende afgesproken:

In afwijking van artikel 18 wordt de volgende loonsverhoging afgesproken:

- Per 1 januari 2021 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen niet worden verhoogd. Dit betekent dat tijdens de looptijd van deze cao ook géén APC verhoging geldt. Tevens worden alle looncomponenten en toeslagen tijdens de looptijd van deze cao niet geïndexeerd. D.w.z. deze worden niet aangepast.
- De individuele werknemers zijn per 1-1-2005 ingeschaald in een nieuwe salarisopbouw. De individuele werknemers die op 1 januari 2005 een salaris hadden dat het maximum van hun salarisschaal te boven gaat, hebben een persoonlijke toeslag gekregen (“PT-Nieuw”). Werknemers krijgen tijdens de looptijd van deze cao over deze PT-Nieuw géén prijscompensatie en initiële verhogingen uitgekeerd.



#### **Periodiek overleg:**

Cao-partijen zullen per kwartaal de voortgang van de gemaakte cao-afspraken monitoren en waar nodig bijstellen, middels periodiek overleg. Hiervoor zullen cao-partijen voorafgaand aan ieder jaar de data met elkaar vastleggen.

Tijdens de looptijd van deze cao zullen partijen – naast dit periodieke overleg – met regelmaat contact hebben over de economische situatie waar thyssenkrupp Veerhaven zich in bevindt en de impact hiervan op de bedrijfscontinuïteit. In deze overleggen worden de ideeën vanuit medewerkers voor aanpassing van de arbeidsvoorwaarden (zoals gepresenteerd op 3 en 24 september 2020) gezamenlijk met partijen onderzocht. Een belangrijk onderdeel hiervan is de flexibiliteit in roosters (zoals neergelegd op 24 september 2020). Tijdens de looptijd van deze cao wenst thyssenkrupp Veerhaven B.V. passende afspraken over flexibiliteit in het roosteren te maken.

#### **Artikel 32 extra vakantiedagen**

De huidige pensioenleeftijd is per 1 januari 2018 opgeschoven naar 68 jaar. De bestaande staffel in artikel 32 van de cao is (nog) gebaseerd op een pensioenleeftijd van 62 jaar. De staffel vangt daarmee aan vanaf 50 jaar en loopt t/m 62 jaar.

Gedurende de looptijd van deze cao wordt de huidige staffel gehonoreerd, zolang dit wettelijk is toegestaan, met dien verstande dat ook de medewerker die tijdens de looptijd van deze cao ouder is dan 62 jaar 5 extra vakantiedagen per jaar krijgt. In de volgende cao-onderhandelingen zal het herzien van de staffel echter onderwerp van gesprek zijn.

#### **Werkgelegenheidsgarantie**

thyssenkrupp Veerhaven B.V. garandeert, behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen, gedurende de looptijd van de cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10 % van het volume, uitgedrukt in een volume over het boekjaar, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het boekjaar 2018/2019.

In dat geval zal thyssenkrupp Veerhaven B.V. trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan thyssenkrupp Veerhaven werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand. Indien dit volgens thyssenkrupp Veerhaven niet te vermijden is, zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de kantonrechtersformule (2009, i.e. C=1).

#### **WGA premie:**

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie te verhalen.

#### **Vakbondscontributie:**

De huidige regeling wordt gecontinueerd.



Namens thyssenkrupp Veerhaven B.V.:

B. Decker  
Directeur

namens Nautilus:

B. Klein  
Bestuurder

namens CNV Vakmensen.nl:

N. Abelskamp  
Bestuurder