

De ondergetekenden,

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

partij ter ene zijde,

en

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

Vakbond Personeel Loodswezen (VPL), hierna te noemen 'vakorganisaties',

partijen ter andere zijde,

verklaren het volgende onderhandelingsresultaat te hebben bereikt:

### **1. Looptijd**

De cao Loodswezen heeft een looptijd van 18 maanden, te weten van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014.

### **2. Salariëring**

De salarissen zullen worden verhoogd met:

- 0,5 % per 1 juli 2013;
- 0,75 % per 1 januari 2014 en
- 0,75 % per 1 juli 2014.

De tekst van artikel 41, lid 3, van de cao zal hieraan worden aangepast. Tevens zullen de salaristabellen in de cao worden aangepast aan deze salarisverhogingen.

### **3. Overgangsregeling FLO**

De overgangsregeling FLO (Artikel 64 cao plus bijlage 2) wordt vervangen door de Uittrederegeling medewerkers in continudienst NLBV, zoals die als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat is gevoegd. Deze regeling is overeengekomen onder het voorbehoud van toestemming van de Belastingdienst.

### **4. Pensioen**

Per 1-1-2014 wordt de pensioenrichtleeftijd gewijzigd in 67 jaar; de maximale pensioenopbouw gaat per genoemde datum naar 2,15 %.

### **5. Herberekening persoonlijke toeslag (artikel 62 CAO ) voor medewerkers die onder de Overgangsregeling FLO vielen.**

Voor werknemers die onder de overgangsregeling FLO vielen en die per 1 januari 2014 in dienst zijn van de werkgever wordt de persoonlijke toeslag ter compensatie van de invoering van de in 2011 ingevoerde eigen bijdrage in pensioenpremie opnieuw berekend. De nieuw berekende persoonlijke toeslag is gelijk aan de verschuldigde eigen bijdrage als genoemd in artikel 62 lid 2 CAO berekend tegen 1 januari 2011 als een percentage over de gecorrigeerde pensioengrondslag van de



werknemer. Doordat de pensioengrondslag voor FLO'ers anders wordt berekend dan voor niet-FLO'ers was de persoonlijke toeslag voor FLO'ers en niet-FLO'ers tot en met 2013 ook verschillend. Per 1 januari 2014 wordt dit aan elkaar gelijkgesteld en geldt voor werknemers die onder de overgangsregeling FLO vielen dezelfde pensioengrondslag als voor de overige werknemers. Per 1 januari 2014 zal de persoonlijke toeslag daarom worden berekend op basis van de gecorrigeerde pensioengrondslag op basis van een gelijkwaardige situatie met betrekking tot het pensioengevend salaris en de pensioen grondslag per 1 januari 2011, verhoogd met nadien over deze persoonlijke toeslag doorgevoerde indexaties.

## **6. Aanpassing artikel 39 CAO**

Artikel 39 lid 4 CAO wordt vervangen door onderstaande tekst in artikel 39 lid 4 en 5

- 4. Aan een werknemer die gedurende 5 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.*
- 5. In afwijking van hetgeen in lid 4 is bepaald, geldt voor de werknemer die onder deel 3 van de in de bijlage bij de cao opgenomen uittrederegeling vallen of gebruik maken, het volgende:*
  - a. Aan de werknemer die in 2014 gedurende 3 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.*
  - b. Aan de werknemer die in 2014 nog niet het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt in 2014 een extra periodiek toegekend binnen de voor zijn functie geldende salarisschaal. Wanneer deze werknemer gedurende 3 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.*

## **7. Tekstuele wijzigingen cao**

In de cao wordt een aantal aanpassingen / wijzigingen in de tekst doorgevoerd zoals die in bijlage 2 bij dit onderhandelingsresultaat zijn weergegeven.

## **8. Salaristabel**

In de salaristabel wordt de zogenaamde vrije ruimte vervangen door periodieken. In bijlage 3 zijn de salaristabellen per 1 juli 2013, 1 januari 2014 en 1 juli 2014 opgenomen.



## Bijlage 1

### Uittrederegeling medewerkers in continudienst NLBV Bijlage cao Loodswezen 2013 - 2014

#### DEEL 1 ALGEMEEN

##### 1. Definities

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

**Medewerker:** De medewerker in dienst van NLBV in een continu functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst

**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.

**Uitkering:** De uitkering die de medewerker vanaf de overeengekomen leeftijd op basis van deze regeling ontvangt en waartegenover in de overeengekomen periode geen tegenprestatie van de medewerker wordt verwacht. De uitkering bedraagt een percentage van de uitkeringsgrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage dat voor de medewerker geldt gedurende de overeengekomen periode."

**Uitkeringsgrondslag:** De som van:  
-het vaste brutoloon, inclusief eventueel van toepassing zijnde (CAO) indexeringen gedurende de overeengekomen periode,  
-vaste toeslagen wegens onregelmatige dienst en continudienst,  
-vergoeding voor voor onbepaalde tijd overeengekomen bereikbaarheids- en/of beschikbaarheidsdiensten,  
-vakantiebijslag over voornoemde elementen,  
-13<sup>e</sup> maand, en  
-eventuele garantietoeslag.

**AOW-inkomstengat:** Het bedrag aan gemiste inkomsten als gevolg van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd bij een gelijkblijvende eindleeftijd van 65 in het kader van de FLO regeling.

**Overeengekomen leeftijd:** De leeftijd van de medewerker, waarop hij gaat deelnemen aan de regeling en die niet lager ligt dan de leeftijd van 57 jaar.

3



Overeengekomen periode: De periode van 5,5 jaar na het bereiken van de overeengekomen leeftijd, waarin de medewerker parttime gaat werken en waarin hij op basis van deze regeling een uitkering op het loon kan genieten.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WGA: WGA staat voor Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De WGA is een onderdeel van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

IVA: Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten

## 2. Achtergrond van de regeling

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding voor de nieuwe uittrede-regeling. Medewerkers zullen hierdoor langer moeten doorwerken, hetgeen gevolgen kan hebben voor hun veiligheid en belastbaarheid.

## 3. Doel van de regeling

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde en veilige wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door hun uittrede gefaseerd te laten plaatsvinden. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor NLBV te beperken. Tevens biedt de regeling een oplossing voor het AOW-inkomstengat.

## 4. Inwerkingtreding

De regeling treedt op 1 november 2013 in werking.

## DEEL 2 REGELING VOOR MEDEWERKERS IN CONTINUDIENST

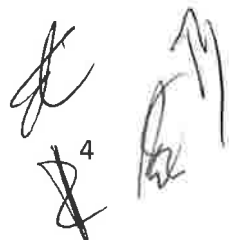
## 5. Inhoud van de regeling

Medewerkers in continudienst die niet onder de overgangsregeling FLO vallen kunnen maximaal 5,5 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen parttime te gaan werken. De arbeidsduur wordt in dat geval aangepast, waarbij:

- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar; en
- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan een periode van 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd.

De arbeidsduurvermindering gaat in op de eerste dag van de maand na het bereiken van de overeengekomen leeftijd. De overeengekomen leeftijd ligt maximaal 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd en kan nooit lager zijn dan 57 jaar.

De medewerker ontvangt met ingang van de arbeidsduurvermindering volgens onderstaand schema een uitkering.



<b>Schema 1: Continudienst zonder FLO – basis</b>				
<b>Ingang overeengekomen periode</b>	<b>Duur periode</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Maximale uitkering</b>	<b>Totaal maximaal bruto</b>
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	15%	90%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	30%	80%

Als de medewerker in de overeengekomen periode van 5,5 jaar of een deel daarvan niet parttime werkt, vervalt het recht op uitkering voor die desbetreffende periode. Het is niet mogelijk de uitkering over die periode op een ander tijdstip te genieten.

De totale uitkering bedraagt maximaal 120% van de gedurende de overeengekomen periode geldende uitkeringsgrondslag. De uitkering wordt in alle gevallen gedurende maximaal 5,5 jaar uitgekeerd.

De medewerker kan er voor kiezen om gedurende de gehele overeengekomen periode van 5,5 jaar 50% te gaan werken. De totale uitkering van maximaal 120% wordt in dit geval evenredig over 5,5 jaar verspreid waardoor de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt.

<b>Schema 2: Continudienst zonder FLO – alternatief</b>				
<b>Ingang overeengekomen periode</b>	<b>Duur periode</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Maximale uitkering</b>	<b>Totaal maximaal bruto</b>
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	21,8%	71,8%

Indien de medewerker, voorafgaand aan de overeengekomen leeftijd korter dan 20 jaar bij NLBV werkzaam is geweest in een functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst in de continudienst, wordt voor elk ontbrekend jaar, 6% in mindering gebracht op de totale uitkering van 120%. De medewerker wiens uitkeringspercentage minder belooft dan de maximale 120%, kan de uitkering op twee manieren uit laten keren:

1. De periode waarin de uitkering wordt uitgekeerd wordt teruggerekend vanaf de pensioendatum waarbij de uitkeringspercentages gelijk blijven aan hetgeen in bovenstaande tabel is vermeld. Voorbeeld: aantal gewerkte jaren is 15. Er wordt 5 x 6% in mindering gebracht op 120%. De uitkering bedraagt in totaal 90%. De periode waarin de medewerker 50% werkt ontvangt hij een uitkering van 30%. 2,5 jaar x 30% = 75%. De resterende 15% wordt uitgekeerd in het jaar waarin de medewerker 75% werkt. De afbouwperiode duurt in deze situatie 3,5 jaar.
2. Een afbouwperiode van maximaal 5,5 jaar, waarin gedurende de gehele periode 50% wordt gewerkt. De totale uitkering wordt in dit geval evenredig over maximaal 5,5 jaar verspreid waarbij de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt. Bij het in punt 1 hierboven genoemde voorbeeld bedraagt de uitkering dan  $15/20 \times 21,8\% = 16,35\%$ .

Voor de medewerker die de volledige uitkering van 120% heeft opgebouwd en in een later stadium kiest voor parttime werken, waardoor de overeengekomen periode voor hem korter duurt dan 5,5 jaar, zal de uitkering in enig jaar nooit meer bedragen dan zoals vermeld in schema 1. Het bepaalde in sub 2 hierboven is van overeenkomstige toepassing. Het totaal van het loon en de uitkering kan nooit meer zijn dan 100% van

*[Handwritten signatures and initials]*

de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.

#### **6. Einde uitkering**

Deze uitkering eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand na het bereiken van de pensioenleeftijd, zijnde maximaal 5,5 jaar na aanvang van de overeengekomen periode en ongeacht eventuele (tussentijdse) verhoging van de AOW- en/of pensioenrichtleeftijd.

#### **7. Uitkering bij ziekte**

De uitkering uit hoofde van deze regeling, bedraagt in het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100% en in het 2<sup>e</sup> jaar 70% van de overeengekomen uitkering.

#### **8. Pensioenopbouw**

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt niet mee voor de pensioengrondslag.

#### **9. Jubileumuitkering**

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt mee voor de berekening van de jubileumuitkering bij 25 en 40 jaar dienstverband conform de CAO.

#### **10. (Neven)activiteiten**

- a) De inkomsten, die de medewerker ontvangt of zal ontvangen uit of in verband met (neven)activiteiten al dan niet in loondienst, die hij verricht bij of na aanvang van de overeengekomen periode worden tot het maximum van de uitkering in mindering gebracht op de uitkering, voor zover het totaal van de uitkering en de inkomsten meer bedraagt dan 100% van de uitkeringsgrondslag, in de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben.
- b) Het voorgaande lid is ook van toepassing, indien de bedoelde (neven) activiteiten zijn aangevangen gedurende een periode van non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaand aan of tijdens de overeengekomen periode.
- c) Voor de toepassing van dit artikel wordt een WIA of WW- uitkering, alsmede eventuele uitkeringen uit hoofde van (aanvullende) verzekeringen, aangemerkt als inkomsten in verband met (neven)activiteiten. De eventuele kinderbijslag die de (ex) medewerker ontvangt, wordt niet aangemerkt als inkomsten in het kader van dit artikel.
- d) De medewerker is gehouden (neven)activiteiten, als bedoeld in dit artikel, direct te melden aan NLBV onder opgave van de inkomsten die hij uit die activiteiten zal of verwacht te verkrijgen. Indien voorafgaande opgave van de inkomsten niet mogelijk is, doet hij tijdig voor het verschijnen van elke betalingstermijn opgave van de daadwerkelijke inkomsten.
- e) Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de uitkering een voorlopige vermindering toegepast onder voorbehoud van definitieve verrekening op een later tijdstip.
- f) NLBV kan bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering als bedoeld in de vorige artikelliden afwijken van de opgave van de medewerker, onder vermelding van de redenen.
- g) De medewerker aan wie de uitkering is toegekend, wordt door het aanvaarden van de uitkering geacht erin toe te stemmen dat allen, die daarvoor naar het oordeel van NLBV in aanmerking komen, over zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.
- h) Indien de medewerker de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt, kan



worden bepaald dat de uitkering, gedurende deze tekortkoming, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.

#### **11. Bevestiging deelname**

Minimaal zes maanden voor aanvang van de overeengekomen periode geeft de medewerker door aan de afdeling HR dat hij aan de regeling wenst deel te nemen. Deelname wordt middels een brief /overeenkomst bekrachtigd met ondertekening door NLBV en medewerker.

#### **12. Levensloopbijdrage**

De levensloopbijdrage als bedoeld in art. 63 van de CAO voor de periode 1 juli 2012-30 juni 2013 vervalt voor medewerkers waar deze regeling op van toepassing is of wordt.

#### **13. Fiscale/juridische glijclausule**

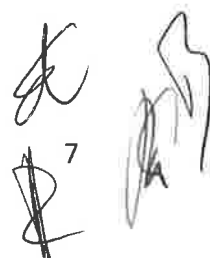
NLBV heeft het recht deze uittrederegeling ter beoordeling van de fiscale toelaatbaarheid en het niet van toepassing zijn van artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 voor te leggen aan de bevoegde inspecteur en daarop desgewenst een voor beroep vatbare beschikking te vragen, alsmede andere relevante fiscale aspecten in de Inkomsten- en vennootschapsbelasting voor te leggen aan de bevoegde inspecteur, in het bijzonder de toelaatbaarheid van het vormen van een fiscale voorziening.

Indien komt vast te staan dat de uittrederegeling fiscaal niet akkoord is of ongewenste effecten geeft dan wel dat de belasting als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 verschuldigd is, heeft NLBV de bevoegdheid deze uittrederegeling met terugwerkende kracht, zodanig aan te passen dat wordt voldaan aan de fiscale voorwaarden en het bepaalde in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964.

Indien deze regeling als gevolg van wijzigingen in wet- en/of regelgeving geheel of gedeeltelijk in strijd zou zijn of worden met de alsdan 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, 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. Nietigheid of vernietigbaarheid van één of meer bepalingen van deze regeling leidt niet tot nietigheid of vernietigbaarheid van de gehele regeling."

#### **14. Overgangsregeling FLO**

Bij inwerkingtreding van deze regeling is de overgangsregeling FLO alleen nog van toepassing op ex-medewerkers en medewerkers die reeds een al dan niet gedeeltelijke FLO-uitkering ontvangen en medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder en hiervoor volgens artikel 17 van de onderhavige regeling de keuze kunnen maken. De overige medewerkers kunnen hiervan geen gebruik meer maken.



### **DEEL 3 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIELEN**

Voor medewerkers die per ingangsdatum van deze regeling onder de overgangsregeling FLO vielen en waarvan de uitkering nog niet geheel of gedeeltelijk is ingegaan zijn tevens artikel 15 t/m 21 van toepassing.

#### **15. Uitkering op het salaris tijdens parttime werken**

In afwijking van hetgeen in artikel 5 hiervoor is bepaald, bedraagt de uitkering gedurende de overeengekomen periode als volgt:

<b>Schema 3: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – basis</b>				
<b>Ingang overeengekomen periode</b>	<b>Duur periode</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Maximale uitkering</b>	<b>Totaal maximaal bruto</b>
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	25%	100%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	50%	100%

Deze medewerker kan er ook voor kiezen om gedurende de gehele afbouwperiode van 5,5 jaar 50% parttime te gaan werken. Gedurende 5,5 jaar bedraagt de uitkering 36,36% overeenkomstig onderstaande tabel.

<b>Schema 4: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – alternatief</b>				
<b>Ingang overeengekomen periode</b>	<b>Duur periode</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Maximale uitkering</b>	<b>Totaal maximaal bruto</b>
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	36,36%	86,36%

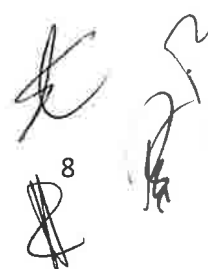
#### **16. Pensioenregeling**

Per 1 januari 2014 worden deze medewerkers opgenomen in de pensioenregeling die geldt voor medewerkers zonder overgangsregeling FLO.

Voor de verstreken dienstjaren tot en met 31 december 2013 wordt, per die datum, het verschil tussen de pensioenregeling voor medewerkers zonder overgangsregeling FLO en de pensioenregeling voor medewerkers met overgangsregeling FLO, waarvan de FLO-uitkeringen nog niet zijn ingegaan, gecompenseerd door een aanvullende pensioenstorting.

#### **17. Overheveling van een deel van de pensioenstorting**

De medewerker kan ervoor kiezen het totaal van de uitkeringen te verhogen met 150% tot maximaal totaal 350% of met 75% tot maximaal totaal 275%. In dit geval wordt de koopsom voor de pensioeninkoop verlaagd met respectievelijk 150% of 75% van het salaris waarop de pensioeninkoop is berekend. In dit geval wordt de afbouwperiode 7 jaar en is gedurende de hele afbouwperiode het deeltijdpercentage 50%.





### **Schema 5: Overheveling deel pensioenstorting**

<b>Ingang overeengekomen periode</b>	<b>Duur periode</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Maximale uitkering</b>	<b>Totaal maximaal bruto</b>
5.5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	50%	100%
7 jaar voor pensioenleeftijd	7 jaar	50%	50%	100%

De medewerker die gebruik maakt van de mogelijkheid om de uitkeringen conform schema 5 te verhogen, dient deze keuze uiterlijk 30 november 2013 schriftelijk bekend te maken.

#### **18. Voorwaarden bij arbeidsongeschiktheid**

- Ziekte of Arbeidsongeschiktheid van de medewerker hebben geen opschortende werking t.a.v. de uitrederegeling;
- De basis voor bepaling van het arbeidsongeschiktheidspercentage en restcapaciteit als bedoeld in artikel 20 sub b is de beschikking van het UWV.
- De medewerker blijft na 2 jaar ziekte in dienst tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode;
- Invulling van de restcapaciteit, als bedoeld in artikel 20 sub b, geschiedt in loondienst bij NLBV door middel van uitvoeren van werkzaamheden die NLBV aanbiedt in lijn met de beschikking van het UWV.
- Invulling van de restcapaciteit kan ook buiten NLBV. De medewerker blijft dan tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode in dienst van NLBV, maar zal dan worden gedetacheerd.
- Bij niet meewerken aan invulling van de restcapaciteit vervalt de extra uitkering.

#### **19. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij IVA en WGA 80-100%**

- Voor medewerkers die een IVA of WGA uitkering van 80-100% hebben, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uitrederegeling.
- Medewerkers die vallen onder lid a blijven in dienst van NLBV tot het einde van de overeengekomen periode.

#### **20. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij WGA 35-80%**

- Voor medewerkers die een WGA uitkering ontvangen van 35-80% wordt de , ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uitrederegeling.
- Medewerkers die een WGA uitkering ontvangen en (deels) de restcapaciteit benutten, hebben recht op een extra aanvulling van maximaal 30%(% arbeidsongeschiktheidrestcapaciteit x % benutting van de restcapaciteit x 30%).
- Gedurende de arbeidsongeschiktheid wordt nooit meer dan 100% van de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode uitbetaald, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.
- De extra aanvullingen eindigen uiterlijk op einde van de overeengekomen periode.

#### **21. Mobiliteitsvergoeding**

De medewerker in de leeftijd van 57 tot en met 59 jaar, die nog geen gebruik gemaakt heeft van onderhavige regeling, kan ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV ter hoogte van



195% van de uitkeringsgrondslag. De genoemde medewerker kan er ook na de leeftijd van 59 jaar nog voor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV maar beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt in dat geval niet later plaats dan 5 jaar voor de vroegste van de pensioenleeftijd dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierdoor doet de medewerker afstand van alle rechten uit hoofde van deze regeling met uitzondering van hetgeen is bepaald in art. 16.

Gebruikmaking van de mobiliteitsvergoeding is slechts mogelijk indien de mobiliteitsvergoeding niet wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. De medewerker verklaart derhalve schriftelijk geen aanspraak te kunnen maken op een (inkomensvervangende) uitkering uit vroegere dienstbetrekking, zoals een WW uitkering, levensloopuitkeringen, prepensioenuitkeringen, etc. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst verklaart de medewerker schriftelijk tevens niet de pensioenleeftijd voor de pensioenrichtleeftijd te laten plaatsvinden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na leeftijd 59 wordt bovendien individueel getoetst of de mobiliteitsvergoeding wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. Pas indien vaststaat dat er geen sprake is van een RVU, kan van de mobiliteitsvergoeding gebruik worden gemaakt.

#### **DEEL 4 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIEL EN ZIJN GEBOREN IN 1958 OF EERDER.**

Voor medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder zijn tevens artikel 22 t/m 26 van toepassing.

##### **22. Keuzemogelijkheid**

De medewerker waarvan de FLO-uitkering nog niet of slechts gedeeltelijk is ingegaan, kan in plaats van onderhavige regeling gebruik maken van de overgangsregeling FLO. Deze keuze dient de medewerker uiterlijk 15 november 2013 te maken.

Indien de medewerker kiest om gebruik te maken van de overgangsregeling FLO zijn aanvullend op de overgangsregeling FLO uitsluitend artikelen 10 en 23 t/m 26 van de onderhavige regeling van toepassing.

##### **23. Ingangsdatum FLO**

Uiterlijk 1 januari 2014 dient de FLO-uitkering in te gaan, al dan niet verlengd met het aantal maanden, waarin de medewerker langer wenst door te werken in verband met de compensatie van het AOW-inkomstengat.

##### **24. AOW-inkomstengat**

De medewerker kan het inkomstengat door verhoging van de AOW-leeftijd compenseren met de FLO-uitkering door inzet van het ter beschikking gestelde puntenbudget. Uit hoofde daarvan is het mogelijk om langer door te werken of de FLO-uitkering naar rato te verlagen, waardoor een deel van de uitkering gebruikt kan worden ter compensatie van het AOW-inkomstengat.

##### **25. Hoogte FLO-uitkering**

De FLO-uitkering zal nimmer meer belopen dan 100% van het laatstelijk genoten loon. Artikel 10 is van overeenkomstige toepassing.

##### **26. Parttime FLO-ers**

Handwritten signatures and a stamp. The stamp contains the number 10 and a signature.

Medewerkers die parttime (50%) met FLO zijn op het moment van ingang van de regeling en die wensen toe te treden tot de nieuwe regeling, ontvangen in onderling overleg met NLBV en in de geest van deze regeling een voorstel met voorwaarden voor deelname aan de nieuwe uittrederegeling.

  
 11 

## **Bijlage 2**

### **Aanpassingen CAO 2013-2014**

#### **Tekstuele wijzigingen**

1. Voorblad  
Looptijd aanpassen

#### **Hoofdstuk 1**

2. Artikel 1 Definities:
  - bij C, loodsenwet toevoegen als bijlage i.v.m de leesbaarheid
  - D, kan verwijderd worden omdat er geen gerechtigden meer zijn
  - Onder h, cijferaanuiding vervangen door trede
  - Tussen h en i toevoegen minimumsalaris (maximum staat genoemd, dan ook minimum)
  - L, zin aanpassen naar moderner taalgebruik
3. Artikel 2.1  
Functionarissen aanpassen naar werknemers.
4. Artikel 3.1  
Nieuwe datum
5. Artikel 11 verwijzen naar gedragscode
6. Artikel 12; verwijzen of opnemen van arbeidstijdenwet
7. Artikel 13: beschermende kleding vervangen door veiligheidskleding
8. Artikel 17: regels van orde vervangen door gedragscode

#### **Hoofdstuk 2**

9. Hoofdstuk 2: Dienstbetrekking vervangen door individuele arbeidsovereenkomst.
10. Artikel 24: Scheepvaartkeuring vervangen door zeevaartkeuring. Zeelieden vervangen door varende werknemers.
11. Artikel 27 lid f, vervangen in: "van rechtswege op de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt".
12. Artikel 28 lid 1: Alleen lid 2 is voldoende
13. Artikel 28 lid 3: verwijzen naar burgerlijk wetboek.
14. Artikel 29 lid 1: Alleen lid 2 is voldoende  
lid 2: handhaven of hele kalendermaanden

#### **Hoofdstuk 3**

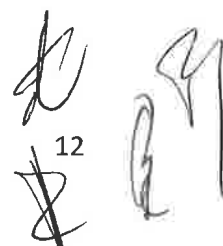
15. Artikel 31 lid 3: 5 mei of bevrijdingsdag vermelden, nationaal is afgesproken eens in de 5 jaar.  
lid 5 a: klopt niet met artikel 46
16. Artikel 32: Lid 1 kan vervallen en nieuw tekstvoorstel lid 2
17. Artikel 33: Nieuwe verlofwetgeving en werkwijze toegevoegd  
Lid 6 tabel voor leeftijdsverlof is verwijderd, met de tekst kan volstaan worden

#### **Hoofdstuk 4**

18. Artikel 41, lid 3 wordt lid 1 ivm logica  
Lid 3 verwijderen omdat compensatietoeslag niet meer wordt gebruikt
19. Artikel 44, lid 1. Deel van zin kan weg ivm overbodige informatie
20. Artikel 43a: Toevoegen inzetbaarheidstoeslag voor kunnen varen in meerdere regio's
21. Artikel 47 kan verwijderd worden of wordt lid 1 bij artikel 47
22. Artikel 50 lid 2 ad b: Met nieuwe beoordelingssysteem geen vrije ruimte meer  
ad c: PT vervangen door garantietoeslag  
Lid 3 bullit 1: kan vervallen
23. Artikel 51 anders noemen of lid 2 elders onderbrengen en lid 1 kan vervallen.

#### **Hoofdstuk 5**

24. Artikel 54 lid 2: Levenspartner



12

25. Artikel 57 lid 1: toevoegen "verkeerde voorlichting bij indiensttreding door werknemer"(zie tekstvoorstel CAO)
26. Artikel 59 geneeskundig vervangen door medisch
27. Artikel 60 lid 1: Vervallen
28. Artikel 63: overgangsregeling voor gebruikers en andere toepassing werkgeversbijdrage
29. Artikel 65 lid 2: SPL is niet verantwoordelijk voor verzekering of uitvoering WGA hiaat verzekering

#### **Hoofdstuk 6**

30. Hoofdstuk 6 titel aanpassen
31. Artikel 69: titel vervangen door bedrijfshulpverlening
32. Artikel 70: Studiefaciliteitenregeling gebruiken anders wordt het zo ondoorzichtig met meerdere mogelijkheden voor studievergoeding

#### **Hoofdstuk 7**

33. Artikel 73: andere reden vervalt

#### **Hoofdstuk 8**

34. Artikel 83 lid 1 weken vervangen door kalenderdagen

#### **Hoofdstuk 9**

35. Artikel 85 lid 2 toevoegen schriftelijk.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and a smaller one on the right.

### Bijlage 3

#### Salaristabel per 1 juli 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	1650	1690	1748	1853	1934	2019	2127	2262	2488	2695	2944	3327	3700
1	1691	1732	1791	1899	1982	2069	2180	2319	2550	2762	3018	3410	3793
2	1733	1776	1836	1946	2032	2121	2235	2377	2614	2831	3093	3496	3888
3	1777	1820	1882	1995	2083	2174	2291	2436	2680	2902	3171	3583	3985
4	1821	1865	1929	2045	2135	2228	2348	2497	2747	2974	3250	3673	4085
5	1867	1912	1977	2096	2188	2284	2407	2559	2815	3049	3331	3764	4187
6		1960	2027	2148	2243	2341	2467	2623	2886	3125	3415	3858	4291
7			2078	2202	2299	2400	2529	2689	2958	3203	3500	3955	4399
8					2356	2460	2592	2756	3032	3283	3587	4054	4509
9						2521	2657	2825	3108	3365	3677	4155	4621
10							2723	2896	3185	3449	3769	4259	4737
11								2968	3265	3536	3863	4365	4855
12										3624	3960	4475	4977
13											4059	4586	5101
14													5229
	1926	2022	2144	2272	2431	2601	2809	3062	3369	3739	4188	4732	5395

#### Salaristabel per 1 januari 2014

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	1662	1703	1761	1866	1948	2034	2143	2279	2507	2715	2966	3352	3728
1	1704	1745	1805	1913	1997	2085	2197	2336	2570	2783	3041	3436	3821
2	1746	1789	1850	1961	2047	2137	2252	2394	2634	2852	3117	3522	3917
3	1790	1834	1896	2010	2098	2190	2308	2454	2700	2924	3195	3610	4015
4	1835	1879	1944	2060	2151	2245	2366	2516	2767	2997	3274	3700	4115
5	1881	1926	1992	2112	2204	2301	2425	2578	2836	3072	3356	3793	4218
6		1975	2042	2165	2260	2359	2485	2643	2907	3148	3440	3887	4324
7			2093	2219	2316	2418	2547	2709	2980	3227	3526	3985	4432
8					2374	2478	2611	2777	3054	3308	3614	4084	4542
9						2540	2676	2846	3131	3390	3705	4186	4656
10							2743	2917	3209	3475	3797	4291	4772
11								2990	3289	3562	3892	4398	4892
12										3651	3990	4508	5014
13											4089	4621	5139
14													5268
	1940	2037	2160	2289	2449	2621	2831	3085	3394	3767	4219	4768	5435

**Salaristabel per 1 juli 2014**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	1675	1715	1774	1880	1963	2049	2159	2296	2526	2735	2989	3377	3756
1	1716	1758	1818	1927	2012	2100	2213	2354	2589	2804	3063	3462	3850
2	1759	1802	1864	1976	2062	2153	2268	2412	2654	2874	3140	3548	3946
3	1803	1847	1910	2025	2114	2207	2325	2473	2720	2945	3218	3637	4045
4	1848	1894	1958	2076	2167	2262	2383	2534	2788	3019	3299	3728	4146
5	1895	1941	2007	2128	2221	2319	2443	2598	2858	3095	3381	3821	4250
6		1989	2057	2181	2277	2376	2504	2663	2929	3172	3466	3917	4356
7			2109	2235	2333	2436	2567	2729	3002	3251	3553	4014	4465
8					2392	2497	2631	2798	3077	3333	3641	4115	4576
9						2559	2697	2868	3154	3416	3732	4218	4691
10							2764	2939	3233	3501	3826	4323	4808
11								3013	3314	3589	3921	4431	4928
12										3678	4019	4542	5052
13											4120	4655	5178
14													5307
	1955	2053	2176	2306	2468	2641	2852	3108	3419	3795	4251	4803	5476


  
 15

Aldus overeengekomen te Hoek van Holland op 26.11.2013

Namens de werkgever:

Nederlands Loodswezen B.V.



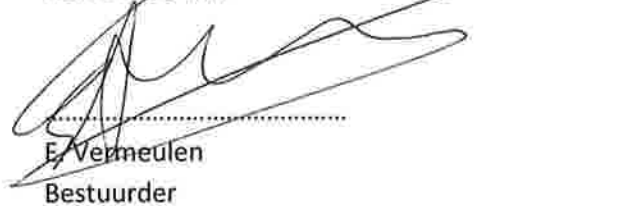
R.M. Eichelsheim  
Directeur



J.M. Schlepers  
Manager Staf en Organisatie

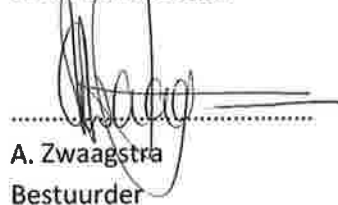
Namens de vakorganisaties:

ABVAKABO FNV



E. Vermeulen  
Bestuurder

CNV Publieke Zaak



A. Zwaagstra  
Bestuurder

VPL



P. Jekkers  
Bestuurder