

**COLLECTIEVE
ARBEIDS
OVEREENKOMST**



ONSTREAM PROJECT SERVICES B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Onstream Project Services B.V.

Tussen

1. Onstream Project Services B.V.
Touwslagerweg 9
1786 PA Den Helder
hierna te noemen: werkgever of w.g.

en

2. FNV gevestigd te Utrecht,
3. Vakvereniging Het Zwarte Corps, gevestigd te Nieuwegein
de verenigingen 2 en 3 hierna gezamenlijk te noemen de vakverenigingen of v.v.,
handelend voor die leden van de v.v. die met vorengenoemde werkgever een
arbeidsovereenkomst hebben.

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

- A. Partijen geven in deze overeenkomst een aanduiding van hun zienswijze op het karakter van deze overeenkomst alsmede een aantal regels welke voor het behoud van het karakter en de juiste werking van deze overeenkomst door hen noodzakelijk worden geacht.
- B. De w.g. en de v.v. in de aanhef van deze overeenkomst genoemd, hebben deze overeenkomst gesloten om een bijdrage te leveren aan de bevordering van goede sociale verhoudingen in de bedrijfstak offshore, ter bevordering van het welzijn van de werknemers in de onderneming en als belangrijk element van het streven naar de verhoging van productie en productiviteit en veiligheid in deze bedrijfstak.

Bijlage:

- **Loongebouw**

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, en door de werkgever wordt uitgezonden naar derden, offshore, om aldaar onder leiding of toezicht van deze derde, opdrachtgever (inlener) werkzaamheden te verrichten.
2. “werkgever”: Onstream Project Services B.V.
3. “v.v.”: de vakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
4. “ATW”: Arbeidstijdenwet
5. “ATB”: Arbeidstijdenbesluit
6. “Dag”: kalenderdag van 00:00 tot 24:00 uur
7. “Loonperiode”: het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitgekeerd
8. “Loon”: maandloon gebaseerd op 168 uur
9. “Jaarloon”: de som van het betaalde loon over 12 maanden plus 8% vakantietoeslag
10. “Overwerk”: alle gewerkte uren boven de 12 uur per kalenderdag zijn overuren
11. “Meer-uren”: de uren gewerkt per kalendermaand boven de 168 uur
12. “Nachtdienst”: dienst die aanvangt tussen 19.00 uur en 07.00 uur
13. De CAO is gebaseerd op een fulltime dienstverband (parttime is dus pro rata).

Artikel 1.2

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers in dienst van de werkgever, welke worden uitgezonden naar offshore project(en).

Artikel 1.3

Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering/Wijziging

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken. In geval van een substantiële afwijking van deze CAO zal de werkgever daarvan melding doen aan de vakverenigingen.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze CAO met instemming van alle betrokken CAO-partijen tussentijds worden gewijzigd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als gedurende de looptijd van de CAO nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, die van invloed is op de bepalingen van deze CAO.

Artikel 1.4

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal gedurende de tijd, dat er een arbeidsovereenkomst van kracht is, tegenover de werknemers de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst in acht nemen.
2. Persoonlijke gegevens, die onder het beheer van de afdeling Personeelszaken vallen, worden vertrouwelijk behandeld, volgens de Algemene verordening gegevensbescherming. Hieronder wordt verstaan dat de afdeling Personeelszaken geen inlichtingen verstrekt aan derden zonder toestemming van de betrokken werknemer, behalve wanneer het gaat om informatie volgens wettelijk of ambtelijk voorschrift. Voor degene die uit dienst is getreden, geldt dezelfde regel en zal de werkgever bij het verstrekken van informatie zich in eerste instantie beperken tot de datum van in- en uitdiensttreding en de functie.
3. Gegevens van en over het personeel worden bewaard bij de afdeling Personeelszaken en de salarisadministratie. Uitsluitend daartoe bevoegde werknemers hebben toegang tot de voor hun werkzaamheden van belang zijnde gegevens. Bij de afdeling Personeelszaken bevinden zich de personeelsdossiers, waarin alle van belang zijnde documenten en informatie worden bewaard, zoals bijvoorbeeld het sollicitatieformulier, getuigschriften, brieven, afschrift van de getekende arbeidsovereenkomst, afschriften van correspondentie en mutaties, CV, gezinssamenstelling, etc.
4. Indien een werknemer Onstream Project Services B.V. verlaat, blijft het personeelsdossier, alsmede het financiële dossier onder beheer van de afdeling Personeelszaken en salarisadministratie. De vertrouwelijke gegevens worden bewaard in overeenstemming met de geldende wettelijke bewaartermijnen. Op verzoek van de werknemer moeten documenten, die eigendom zijn van de werknemer (zoals originele getuigschriften) aan betrokkene worden geretourneerd.
5. Iedere werknemer heeft het recht om zijn eigen personeelsdossier in te zien. Op verzoek van de werknemer (na afspraak) kan deze zijn dossier, in het bijzijn van de betrokken personeelsfunctionaris inzien.
6. De werkgever zal aan iedere werknemer bij indiensttreding een exemplaar van de CAO ter beschikking stellen

Artikel 1.5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij de voor de objecten of diensten geldende instructies, aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Voorts is de werknemer verplicht, voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, overwerk te verrichten indien dit wordt opgedragen door of namens de opdrachtgever.
3. De werknemer krijgt van de werkgever veiligheids- en werkkleding en een werkuitrusting ter beschikking gesteld. Deze en alle andere door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde goederen blijven te allen tijde eigendom van de werkgever. Bij beëindiging van het dienstverband moet de werknemer de in bruikleen verkregen goederen bij de werkgever inleveren. Wordt dit, ook na de eerste vordering van de werkgever daartoe verzuimd, dan zal de werkgever de kosten van de niet ingeleverde eigendommen tegen vervangingswaarde bij de werknemer in rekening brengen.
4. De werknemer is verplicht tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden steeds verzorgd gekleed te zijn en de in redelijkheid door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen op te volgen. Indien en voor zover de werkgever aan de werknemer het gebruik van veiligheidskleding en/of veiligheidsmiddelen voorschrijft, is de werknemer verplicht deze kleding of middelen te gebruiken.
5. De werknemer erkent, dat hem door de werkgever een verbod is opgelegd aangaande het zonder overleg met werkgever verstrekken van vertrouwelijke bedrijfsgegevens, in de ruimste zin des woords, aan derden. Het is de werknemer derhalve verboden, zowel gedurende de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct dan wel indirect, in welke vorm dan ook mededeling dienaangaande te doen.
6. De werknemer behandelt de eigendommen van werkgever en de aan de onderneming door derden toevertrouwde goederen en gereedschappen met de meeste zorgvuldigheid en meldt iedere beschadiging onmiddellijk aan zijn directe leidinggevende.
7. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen werkzaamheden voor derden verrichten en zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening. Evenmin zal de werknemer financiële of andere voordelen van derden aanvaarden of bedingen, hetzij direct, hetzij indirect, welke geacht kunnen worden in verband te staan met zijn of haar werkzaamheden bij of voor de werkgever.
8. Het is de werknemer ten strengste verboden in het bezit te zijn, c.q. gebruik te maken van hard- en softdrugs, amfetaminen en/of andere stimulerende middelen. Ook het gebruik van alcoholhoudende dranken gedurende werktijden is verboden. Bij constatering hiervan kan schorsing volgen met als vervolg ontslag wegens dringende reden. Dit geldt tevens voor het onder invloed verkeren van genoemde middelen tijdens iedere vorm van arbeid of reistijd in diensttijd van werkgever. Mede gelet op de veiligheid verplicht iedere werknemer zich om, hetzij zelf, hetzij via anderen, geconstateerde feiten direct mondeling of schriftelijk door te geven aan de Directie.

HOOFDSTUK 2

Artikel 2.1

Indiensttreding

Begin en einde dienstverband

Bevestiging van proeftijd en aanstelling

1. De aanstelling van de werknemer geschiedt onder de ontbindende voorwaarde dat de werknemer medisch wordt gekeurd door een door de werkgever aan te wijzen arts. De keuring zal worden verricht op grond van eisen op het punt van medische geschiktheid en in verband met de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en derden bij de uitvoering van de arbeid. De kosten van de keuring zullen worden gedragen door de werkgever.
2. Indien bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen wordt deze schriftelijk vastgelegd op straffe van nietigheid.
3. De werkgever verstrekt aan de werknemer uiterlijk binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden, een schriftelijke bevestiging van de aanstelling.
4. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de arbeidsduur;
 - d. de functie;
 - e. de maand-, periode- of weekverdiensite;

Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 2.2:

Opzegging

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk met inachtneming van artikel 7: 672 van het B.W., zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van de betalingsperiode.
2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Te veel genoten vakantie

1. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd kan de werkgever te veel genoten vakantie verrekenen met het salaris.

Nog niet genoten vakantie

1. De werknemer, die de dienst verlaat, kan in overleg de hem nog toekomende vakantie voor het einde van de dienstbetrekking opnemen.
2. Indien van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem nog toekomende vakantie.
3. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring als bedoeld in artikel 7:641 BW waaruit blijkt over welk tijdvak hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

HOOFDSTUK 3

Werktijden & werkschema

Artikel 3.1

Wettelijke regeling arbeidstijden:

1. De arbeidstijden zoals deze gelden bij de opdrachtgever waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht zullen gevolgd worden. Bij het aangaan van een nieuwe opdracht of bij het wijzigen van de arbeidstijden bij een bestaande opdrachtgever zal de werkgever de vakverenigingen daarvan op voorhand mededeling doen en desgewenst dienaangaande overleg plegen.

Uitgangspunt bij dat overleg is dat werkgever in principe gehouden is zich te conformeren aan de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde arbeidstijden. Deze arbeidstijdenregeling dient te gelden als een collectieve regeling in de zin van de Arbeidstijdenwet.

2. Per opdracht zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde arbeids- en rusttijden.

Artikel 3.2

Arbeidsuren

Binnen deze regeling worden de volgende uren als werkuren aangemerkt:

1. De werkelijk gewerkte uren. Voor offshore is dit aantal uren vastgesteld op 11 werkuren per volle dienst van 12 uren.
2. Uren gewerkt i.v.m. consignatiedienst en/of overuren.
3. Uren gewerkt ten gevolge van verplichte veiligheidstraining of technische cursus offshore en onshore buiten het normale dienstrooster. Voor training onshore geldt een maximum van 12 uren per dag (exclusief avond).
4. Uren niet gewerkt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid. Hierbij gelden de uren welke men gewerkt zou hebben in het werkschema indien men niet ziek geweest zou zijn.
5. Uren niet gewerkt ten gevolge van vakantie. Hierbij gelden de uren welke men gewerkt zou hebben in het werkschema indien men niet op vakantie geweest zou zijn.
6. Uren niet gewerkt ten gevolge van bijzonder verlof. Hierbij gelden de uren welke men gewerkt zou hebben indien men geen bijzonder verlof zou zijn verleend.
7. Uren ten gevolge van een vertraging in aflossing van de crew indien men hierdoor extra uren moet werken.
8. Uren op de dagen van opgaan en afgaan worden samen gegarandeerd tot een totaal van 12 uur indien dit een hitch van twee weken betreft. Bij afwijkingen op eigen verzoek wordt hiervan afgeweken.

Artikel 3.3

Registratie arbeidsuren

1. De werknemer is verplicht de aanwijzingen van de werkgever met betrekking tot registratie van arbeidsuren op te volgen.

Artikel 3.4

Voorkomende werkschema's

1. Voor werknemers geldt offshore een arbeidspatroon van 2 weken werk, 2 weken rust tenzij anders is overeengekomen met dien verstande dat de rustperiode korter zal zijn wanneer langer offshore wordt gewerkt bijvoorbeeld. i.v.m. weersomstandigheden zulks teneinde het werkschema te kunnen handhaven.
2. Indien het werkschema van de werknemer wordt gewijzigd zal de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte stellen.

Artikel 3.5

Uren gewerkt in december en januari van elkaar opvolgende jaren worden gesaldeerd en er zal alleen uitbetaling van meeruren plaats vinden indien over deze periode in totaal meer uren is gewerkt dan 2 maal 168 uur derhalve meer dan 336 uur over december en januari. Over de overige maanden van het jaar zal geen saldering plaats vinden.

Er kunnen maximaal 168 uur worden gespaard (tijd voor tijd) per jaar voor overwerk en meerwerk. De overige uren zullen worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 4

Salarisbepalingen

Artikel 4.1

Salarisbetaling

Salarisbetaling dient te geschieden tegen gelijktijdige verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie. Het salaris wordt betaalbaar gesteld tegen de laatste werkdag van de maand. Salarisstroken en jaaropgaven worden elektronisch verstrekt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:626 BW.

Artikel 4.2

Pensioen

Met ingang van 1 januari 2020 geldt een pensioenregeling op basis van een premieovereenkomst (defined contribution). Uitgangspunten van deze regeling zijn:

De netto premie die wordt besteed aan de pensioenregeling resulteert in een eigen kapitaal bij leven voor de deelnemers. De premie wordt in de opbouwfase individueel belegd, het beleggingsrisico is geheel voor eigen rekening. Uitgangspunt voor de premie inleg is een premiestafel met een leeftijdsafhankelijk premiepercentage. Die loopt op met de leeftijd. Met het op de pensioendatum opgebouwde kapitaal koopt de deelnemer vervolgens een ouderdomspensioen en een partnerpensioen aan. Nieuwe werknemers worden deelnemer per de eerste van de maand waarin zij in dienst treden.

Als standaard keuze wordt de premie belegd in een neutrale lifecycle. Met het stijgen van leeftijd wordt er minder risicovol belegd. Minder risico betekent wel minder rendement. De werknemer heeft de mogelijkheid om andere fondsen te kiezen. In de pensioenregeling is een maximum salaris van € 110.111,- (2020) opgenomen en wordt jaarlijks geïndexeerd. De franchise, het deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd in verband met een toekomstige AOW-uitkering, is gesteld op € 14.167,- (2020) en wordt jaarlijks geïndexeerd.

Partnerpensioen

Het (risico) partnerpensioen is gebaseerd op 1,16% van de pensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren gelegen tussen de aanvang van het dienstverband en de fictieve pensioendatum. Het partnerpensioen is zonder indexatie verzekerd.

Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt het partnerpensioen aangezien er geen risicopremie meer wordt betaald. Het kapitaal dat wordt opgebouwd en uitgekeerd op pensioendatum is bestemd voor zowel ouderdoms- als partnerpensioen.

Op grond van artikel 61 van de Pensioenwet kan de deelnemer op pensioendatum of bij uitdiensttreding kiezen om een deel van zijn opgebouwde kapitaal voor ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum om te zetten in een (direct ingaand na overlijden) nabestaandenpensioen na uitdiensttreden.

Wezenpensioen en ANW-hiaatverzekering

Het wezenpensioen bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen. De uitkering per kind wordt gedaan totdat het jongste kind 18 jaar wordt. Het wezenpensioen is zonder indexatie verzekerd.

Indien beide ouders overleden zijn, wordt de uitkering verdubbeld. Bij uitdiensttreding vervalt het wezenpensioen.

De vrijwillige ANW-hiaatverzekering kan worden afgesloten door alle werknemers met een partner. De ANW-hiaatverzekering geeft bij onverhoopt overlijden de partner een jaarlijkse uitkering van € 15.815,- (2020) tot aan de AOW ingangleeftijd van de partner. De premie is voor rekening van de werknemer.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenpremie, naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage, vrijgesteld van betaling. Het 6-klassen systeem wordt gehanteerd

Deze regeling wordt uitgevoerd door Nationale Nederlanden overeenkomstig het van toepassing zijnde pensioenreglement en wel voor de duur dat de Werkgever is gedispenseerd van deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds StiPP. Het pensioenreglement kan worden ingezien via: [\[hier weblink vermelden\]](#)

Artikel 4.3

Salarisverhoging:

Per 1 januari 2025 worden feitelijke lonen en loonschalen verhoogd met 3,5%.

Tredeverhoging:

Alle werknemers die in december 2018 een c level of hoger hebben toegekend gekregen, of geen beoordeling hebben gehad zal een trede worden toegekend.

Per 1 juli van ieder jaar worden alle salarissen verhoogd met één trede in het loongebouw (2%) op voorwaarde van een goede beoordeling.

Na 5 jaar salaris te hebben ontvangen in de hoogste trede, komt men in het 6e jaar in aanmerking voor de extra trede.

Bij promotie naar een functie binnen een hogere functieschaal wordt men geplaatst in het naast hoger gelegen salaris (trede 1 t/m 5). Indien de promotie plaatsvindt naar trede 5 van de nieuwe functieschaal welke lager ligt dan het huidige salaris, zal het huidige salaris gehandhaafd blijven.

Salarisschalen

Een overzicht van de salarisschalen is aangehecht als bijlage 1 bij deze CAO.

Toeslag nachtdienst

Indien een werknemer in de nachtdienst werkt wordt er een extra vergoeding verstrekt van 1 overuur per nacht.

Feestdagenvergoeding:

Voor gewerkte uren op 1^e/2^e Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (1x per 5 jaar zoals wettelijk bepaald), Hemelvaartsdag, 1^e/2^e Pinksterdag, 1^e/2^e Kerstdag en Nieuwjaarsdag (uitgezonderd overwerk) geldt een extra vergoeding van 25%.

Overwerk

De werknemer heeft recht op een overwerktoeslag ter grootte van 25% van het bruto uurloon.

Werken in andere functies

Lager of gelijkwaardige functie:

Indien een werknemer wordt herplaatst in een andere functie op grond van bedrijfseconomische omstandigheden blijft het oorspronkelijke loon gehandhaafd. Indien herplaatsing plaats vindt op grond van omstandigheden gelegen in de persoon van de werknemer, zoals b.v (partiele) arbeidsongeschiktheid, dan is de werkgever gerechtigd het salaris aan te passen tot het niveau van de nieuwe functie.

Waarnemen van hogere functie:

Indien een werknemer bepaalde taken van een andere werknemer waarneemt, waaronder te verstaan het in verband met afwezigheid van een collega waarnemen van bepaalde taken, niet gepaard gaande met een overname van alle bij die waar te nemen behorende bevoegdheden, krijgt hij voor de waarneming een bruto persoonlijke toeslag van 21 procent van zijn huidige salaris voor de duur van die waarneming.

Vervangen van hogere functie:

Indien een werknemer een andere werknemer volledig vervangt, dus, met instemming van de werkgever, met overneming van alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden, dan ontvangt de werknemer voor de duur van die vervanging een toeslag. Deze toeslag is minimaal het verschil tussen het huidige salaris van zijn eigen functie en trede 0 van de schaal waarin de vervangende functie valt.

HOOFDSTUK 5

Vergoedingen

Artikel 5.1

Vergoedingen reiskosten i.v.m. trainingen en cursussen

Offshore = € 0,23 conform snelste route, routeplanner ANWB of openbaar vervoer tweede klas. Indien aansluitend aan een hitch cursussen worden gevolgd zullen de meerkosten (bijv. kilometers) die boven de standaard reiskostenregeling woonwerk uitstijgen worden vergoed. Indien geen gebruik wordt gemaakt van een hotel is de maximum vergoeding voor reiskosten 210 kilometer per enkele reis.

Artikel 5.2

Reiskosten woonwerk voor werknemers woonachtig in Nederland

1. Onshore-projecten: vergoeding maximaal volgens de wettelijke regeling woon-werkverkeer.
2. Offshore-projecten: € 0,23 per kilometer gebaseerd op postcode huisadres (waar *werknemer* ingeschreven staat) / postcode helihaven Den Helder v.v., conform snelste route, routeplanner ANWB. Deze vergoeding zal worden aangepast bij wijziging van de belastingvrije kilometervergoeding.

Uitzonderingen:

- ❖ Verandering van hitch
- ❖ Indien wegens omstandigheden, te bepalen door de *werkgever*, extra reiskosten gemaakt worden, zullen deze worden vergoed conform het kilometertarief opgenomen in deze reiskostenregeling.

3. Tol- en ferrygelden komen niet voor vergoeding in aanmerking. Op basis van een onderbouwde aanvraag kan de werkgever hiervan afwijken.
4. Peildatum voor de reiskosten vergoeding is 1 januari 2003, of datum indiensttreding. Tevens zal elk jaar per 1 januari d.m.v. de op 1 januari geldende versie van ANWB routeplanner een herberekening plaatsvinden.

Reiskosten woonwerk voor werknemers woonachtig in het buitenland

1. Vliegtuig:
 - ❖ € 0,23 per kilometer gebaseerd op postcode huisadres (waar u ingeschreven staat) / postcode dichtstbijzijnde vliegveld waarvandaan gevlogen wordt naar Nederland, conform snelste route, routeplanner ANWB. Deze vergoeding zal worden aangepast bij wijziging van de belastingvrije kilometervergoeding.Uitzonderingen:
 - ❖ Verandering van hitch
 - ❖ Indien wegens omstandigheden, te bepalen door de *werkgever*, extra reiskosten gemaakt worden, zullen deze worden vergoed conform het kilometertarief opgenomen in deze reiskostenregeling.
 - ❖ Vliegticket naar Schiphol
 - ❖ Treinkaartje Schiphol – Den Helder centraal (*tweede klas*)
 - ❖ € 0,23 per kilometer van station Den Helder centraal naar Helihaven Den Helder, conform snelste route, routeplanner ANWB.
2. Tol- en ferrygelden komen niet voor vergoeding in aanmerking. Op basis van een onderbouwde aanvraag kan de werkgever hiervan afwijken.
3. Peildatum voor de reiskosten vergoeding is 1 januari 2023, of datum indiensttreding.

Tevens zal elk jaar per 1 januari d.m.v. de op 1 januari geldende versie van ANWB routeplanner een herberekening plaatsvinden.

Verhuizing

In geval van verhuizing dient de werknemer het nieuwe woonadres direct schriftelijk te melden.

Indien de reisafstand groter wordt dan blijft de oude reiskostenvergoeding woonwerk gehandhaafd. Indien de reisafstand kleiner wordt dan wordt de reiskostenvergoeding woonwerk aangepast naar de nieuwe reisafstand.

Is er sprake van een "terug" verhuizing dan kan de werkgever op basis van een onderbouwde aanvraag hiervan z'n afwijken.

In afwijking van de peildatum 1 januari 2003 wordt t.b.v. reiskosten te maken voor cursussen / trainingen uitgegaan van de recente woonplaats op dat moment voor werknemers woonachtig in Nederland. (Voor werknemers woonachtig in het buitenland zullen deze cursussen zoveel mogelijk gepland worden voorafgaand aan de werkperiode of direct na de werkperiode.

Artikel 5.3

Vergoedingen reiskosten bij overwerk:

Offshore = n.v.t.

Artikel 5.4

Parkeerkosten helihaven Den Helder

De totale parkeerkosten worden vergoed.

Artikel 5.5

Ongemakken vergoeding

Indien men door omstandigheden, na het "inchecken" op de Helihaven, langdurige vertraging ondervindt, kan er na overleg met de werkgever gebruik worden gemaakt van een maaltijd. De kosten hiervan kunnen door werknemer op gebruikelijke wijze worden gedeclareerd. Als richtbedragen worden gehanteerd: Lunch € 16.80 en Diner € 51.00.

Jaarlijks zal deze vergoeding worden geïndexeerd (zie art. 5.6)

Artikel 5.6

Index lunch- en dinerkosten

De gemaakte kosten voor wat betreft lunch en diner zullen geïndexeerd worden volgens de HICP (Harmonised Index of Consumer Prices). Jaarlijks zal op de peildatum deze vergoeding worden geïndexeerd. Het nuttigen van alcoholische dranken tijdens lunches en diners zal niet worden vergoed en is dus voor eigen rekening.

Index "CBS, Consumentenprijzen prijsindex 2006=100 totaal bestedingen". Oktober voorgaand jaar = peildatum

Artikel 5.7

Bijdrage zorgkosten

Onstream zal aan de werknemers die onder de Nederlandse zorgverzekeringswet vallen een bedrag betalen ter hoogte van € 40 bruto per maand.

Artikel 5,8

Extended shift hours

Indien een werknemer na afloop van een hitch (14 dagen) een dag moet doorstaan (hetgeen alleen het geval kan zijn indien de wisseling van de hitch niet op tijd kan plaats vinden en een werknemer een dag later van het platform gaat dan gepland) worden de dan gemaakte uren uitbetaald met een factor 2.8 zulks eveneens op grond van het bepaalde in artikel 8 Waadi.

HOOFDSTUK 6

Artikel 6.1

Vakantie opbouw

De werknemer heeft recht op 200 vakantie-uren per jaar (offshore).

De wettelijke vakantiedagen op te bouwen vanaf 1 januari 2024 vervallen 1,5 jaar na de laatste dag van het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd. Voor wettelijke vakantiedagen opgebouwd voor 1 januari 2024 blijft de termijn van 5 jaar van toepassing.

Artikel 6.2

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van het bruto salaris, berekend op basis van het vaste uurloon, zoals aan hem in de laatste 12 maanden, onmiddellijk voorafgaande aan 1 juni van dat jaar is uitbetaald.
2. Vakantietoeslag wordt berekend over:
 - a. basisuren (168 uur)
 - b. meeruren/dagen
 - c. cursusuren, uren voor o.r./o.v.-vergaderingen, uren voor bezoek kantoor
 - d. aanvulling salaris i.v.m. invallen in hogere functies
 - e. ziekgeld
3. De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal het teveel c.q. te weinig uitbetaalde vakantietoeslag worden verrekend met de eindafrekening.
5. Het uitbetalen van vakantiedagen zal te allen tijde geschieden tegen het dan geldende uurloon.

Artikel 6.3

Vakantie aanvragen

De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werknemer dient de aanvraag voor vakantie in de zomerperiode en de kerstperiode respectievelijk vóór eind januari en vóór eind september in te dienen. De werknemer is verplicht een door de werkgever ter hand te stellen vakantieaanvraagformulier te ondertekenen en de werkgever zal dit formulier binnen 1 maand na datum ontvangst retourneren aan de werknemer.

Nadat de periode van het indienen van de vakantieaanvragen voor de zomer- en kerstperiode is verstreken worden de verzoeken gezamenlijk beoordeeld.

De werknemer is ermee bekend dat de werkgever voor het al dan niet honoreren van een vakantieaanvraag afhankelijk is van de bedrijfssituatie bij de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is.

Voor werknemers die werkzaam zijn in de functie van procesoperator, crane coördinator en PMC geldt, ter aanvulling op het bepaalde in de eerste alinea van dit artikel, dat zij eerst het vakantieaanvraagformulier rechtstreeks aan hun direct leidinggevende van de opdrachtgever ter goedkeuring sturen en daarna wordt het vakantieaanvraagformulier toegezonden aan de werkgever overeenkomstig het bepaalde in de eerste alinea van dit artikel.

Artikel 6.4

Buitengewoon verlof (afwezigheid met behoud van loon)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| a. <u>bij ondertrouw van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| b. <u>bij huwelijk of partnerregistratie</u> | |
| - <u>van de werknemer</u> | 2 dagen |
| — | |
| - <u>van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster</u> <u>of een der ouders of schoonouders van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| c. - <u>bij zwangerschap en bevalling</u> | |
| - <u>bij bevalling van de echtgenote</u> | 2 dagen |
| — | |
| - <u>conform de wettelijke regeling geldt</u> <u>een zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen en een (aanvullend) geboorte verlof en</u> <u>ouderschapsverlof</u> | |
| — | |
| d. <u>bij overlijden</u> | |
| - <u>van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het ge-</u> <u>zin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de</u> <u>werknemer</u> | dag van overlijden t/m dag van begrafenis/crematie |
| — | |
| - <u>van een der ouders, schoonouders, pleegouders of</u> <u>niet-inwonende kinderen van de werknemer</u> | 4 dagen |
| — | |
| - <u>van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een</u> <u>der grootouders van de werknemer of diens echtge-</u> <u>no(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| g. <u>bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| <u>bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de</u> <u>ouders of schoonouders van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| h. <u>bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer</u> | 1 dag |
| — | |
| i. <u>bij verhuizing</u> | |
| - <u>anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die</u> <u>een eigen huishouding hebben, maximaal per jaar</u> <u>(in geval van overplaatsing dient dit verzuim in</u> <u>onderling overleg geregeld te worden.)</u> | 2 dagen |

j. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste 1 dag

l. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen. de daarvoor benodigde tijd

Offshore werknemers dienen in gevallen waarbij men invloed kan uitoefenen op het tijdstip van de bijzondere gebeurtenis, ernaar te streven dat het tijdstip zo gekozen wordt dat dit in een rustperiode aan land plaats kan vinden.

Indien de gebeurtenis waarbij werknemer aanspraak kan maken op het bijzondere verlof plaatsvindt in een rustperiode dan geldt het bijzonder verlof niet.

Buitengewoon verlof geldt voor gehuwden, samenlevingscontract geregistreerd bij notaris of geregistreerd partnerschap.

HOOFDSTUK 7

Artikel 7.1

Ziekmelding / herstelmelding:

Indien een werknemer door ziekte of ongeval niet in staat is tot werken, dient de werknemer daarvan terstond, doch uiterlijk voor 09.00 uur van de eerste ziektedag c.q. verzuimdag melding te maken aan de werkgever, welke de arbo-dienst op de hoogte zal stellen van de arbeidsongeschiktheid. Tijdens werktijd dient hij zulks terstond aan zijn direct leidinggevende te melden en diens aanwijzingen op te volgen.

Herstelmeldingen dienen tevens vóór 09.00 uur gemeld te worden.

Artikel 7.2

Loondoorbetaling bij ziekte:

1. De loonbetaling bij ziekte bedraagt zowel het eerste als het tweede ziektejaar 91%, als bedoeld in artikel 1.1, definitie 8 en 11.
2. Wanneer de ziekte wordt veroorzaakt door een arbeidsongeval ontstaan tijdens het verrichten van de bedongen werkzaamheden en dienaangaande ook een ongevallenrapport door de bevoegde autoriteiten is opgesteld, zal, in afwijking van lid 1 van dit artikel, het loon voor 100% worden doorbetaald tenzij het ongeval te wijten is aan opzet of grove roekeloosheid van de werknemer. De uitkering zal in het tweede ziektejaar 91% bedragen.
3. Periodes van ziekte die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken gelden als een ononderbroken ziekteperiode.
4. Na een onderbroken ziekteperiode van 6 maanden worden er vanaf dat moment, zolang de ziekte voortduurt, geen bovenwettelijke vakantiedagen meer opgebouwd.
5. De zieke werknemer dient bereikbaar te zijn op het bij de werkgever bekende (verpleeg)adres. Elke wijziging van het (verpleeg)adres van de werknemer dient aan de werkgever te worden gemeld, ook als deze wijziging tijdelijk is. Daarnaast dient de werknemer telefonisch bereikbaar te zijn op vooraf afgesproken momenten.

HOOFDSTUK 8

Artikel 8.1

Cursussen, opleidingen en medische keuring

1. Wanneer de werkgever, dan wel de opdrachtgever dit noodzakelijk acht, dient de werknemer de door de werkgever vastgestelde cursussen en/of opleidingen aan de functie verbonden te volgen of medische keuring te ondergaan. Deze cursussen, opleidingen en keuring zullen bij voorkeur door werknemer worden gevolgd gedurende de kalenderdagen waarop werknemer geen werkzaamheden verricht. Deze kosten worden geheel door werkgever vergoed. Reiskosten zullen worden vergoed volgens artikel 5.2.
2. Als cursussen en/of opleidingen worden aangemerkt de cursussen en/of opleidingen welke zijn aangegeven in de laatste uitgave van het "Element NL" Trainingshandboek maar ook specifiek door de opdrachtgever vereist.
3. Voor iedere dag waarop cursussen en/of opleidingen plaats vinden gedurende de rusttijd wordt de werknemer gecompenseerd met maximaal de benodigde tijd die het desbetreffende opleidingsinstituut bepaalt behalve de reistijd.

| | |
|------------------------|---------------------|
| hele cursusdag + avond | = 12 uur (scenario) |
| hele cursusdag | = 8 uur |
| halve cursusdag | = 4 uur |
| Examen (zonder cursus) | = 1,5 uur |

Indien een cursus wordt gevolgd die niet valt onder bovengenoemde vergoedingen dan zal dit per geval bekeken worden.

4. Voor iedere dag waarop medische keuringen plaats vinden gedurende de rusttijd wordt de werknemer gecompenseerd met maximaal de benodigde tijd die de medische dienst bepaalt behalve de reistijd.

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Offshorekeuring | = 1 uur |
| Offshorekeuring met perslucht | = 1,5 uur |
| Alleen fietsproef | = 1 uur |
| (perslucht is gelijk aan fietsproef) | |

Cursussen die door de opdrachtgever aan de werkgever worden vergoed, zullen ook aan de werknemer worden vergoed.

De werkgever streeft er naar om voor offshore keuringen de reistijd tot een minimum te beperken.

5. Er is een wederzijdse verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als van de werknemer, voor het controleren en geldig houden van de veiligheidstrainingen en medische keuring.
6. Indien een werknemer zonder geldige reden, zulks ter beoordeling van de werkgever, niet verschijnt op cursus worden de kosten van de cursus bij de werknemer in rekening gebracht onder de voorwaarde dat het opleidingsinstituut de kosten heeft doorberekend aan de werkgever en de werknemer tijdig een schriftelijke uitnodiging voor de cursus heeft ontvangen.

Artikel 8.2

Indien het dienstverband op initiatief van de werknemer of door de werkgever op grond van een dringende reden in de zin der wet wordt beëindigd geldt de hieronder vermelde terugbetalingsregeling. Deze terugbetalingsregeling is van toepassing op niet noodzakelijke opleidingen, cursussen, de refreshers en bijbehorende relevante kosten die door de werkgever zijn gemaakt. (Onder relevante kosten kan o.a. vluchtkosten, hotelkosten en reiskosten worden verstaan). Voor de 1^e twee jaar van het dienstverband geldt deze regeling ook voor opleidingen en cursus die noodzakelijk zijn om (offshore) te kunnen werken, zulks evenwel met uitzondering van opleidingen en cursussen die de werkgever verplicht is te verstrekken aan werknemers overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:611a BW.

binnen 1 jaar = 100%
tussen 1 en 2 jaar = 67%
tussen 2 en 3 jaar = 33%
na 3 jaar = 0 %

Artikel 8.3

Bonus behaalde certificaten / cursussen

Bij het behalen van de onderstaande certificaten wordt het volgende uitgekeerd. De bonussen worden alleen uitgekeerd wanneer de werkgever in het bezit is van een kopie van het diploma/ certificaat. Mocht door een opdrachtgever tevens een bonusregeling toegepast worden voor het behalen van een diploma/ certificaat, dan zal deze worden toegepast.

| Opleiding/ cursus | Uitkering bonus |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Definitieve SBW hijsbewijs (geldt ook voor kraanmachinisten)* | Bruto basis maandsalaris |
| RA cursus * | Bruto basis maandsalaris |

*geldt niet voor de refresher.

Verder zullen de reglementen van de opdrachtgever omtrent bonus toekenning op basis van behalen certificaten/ diploma's worden toegepast.

HOOFDSTUK 9

Scholing en SPAWW

Artikel 9.1

Scholing

1. Met ingang van 1 januari 2021 zal een jaarlijks fonds beschikbaar zijn van 0,5% van de totale loonsom voor de Sociale verzekeringen van de werknemers die offshore werken voor vergoeding van training/opleidingen. De voorwaarde voor vergoeding is dat die training/opleiding betrekking heeft op het verwerven van nieuwe vaardigheden door werknemers die verband houden met de duurzame inzetbaarheid van werknemer. Deze duurzame inzetbaarheid moet betrekking hebben op diensten die thans door werkgever worden verleend of toekomstige diensten die door werkgever zullen worden verleend.
2. In 2024 wordt iedere werknemer in staat gesteld om een Eerder Verworven Competenties (EVC) traject te volgen bij een door werkgever geselecteerd instituut.

Artikel 9.2

Reparatie opbouw en duur ww en wia.

Werkgever en werknemer nemen deel aan de private aanvulling WW en WIA, PAWW. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Stichting PAWW. Nadere informatie over de uitkering kan worden verkregen op de website van de Stichting PAWW (spaww.nl). OPS heeft de registratie bij SPAWW voltooid en draagt zorg voor de afdracht van premie.

Artikel 9.3

RVU regeling

in 2024 biedt Werkgever maximaal drie werknemers de mogelijkheid om van de RVU regeling gebruik te maken. Deze regeling is toegankelijk voor werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW datum zijn. Om gebruik te maken van deze regeling dient een werknemer zich per e-mail aan te melden bij de afdeling HR. Indien meer dan drie werknemers zich hebben aangemeld hebben de werknemers met de meeste dienstjaren bij Werkgever voorrang. De RVU uitkering dient uiterlijk te starten op 31 december 2024 en bedraagt op basis van prijspeil 2024 maximaal EUR 2182,- bruto per maand. In overleg met Werkgever kan ook de betaling van een bedrag ineens worden overeengekomen mits fiscaal toelaatbaar.

HOOFDSTUK 10

Slotbepalingen

Artikel 10.1

Calamiteiten overleg

In geval er zich gedurende de looptijd van deze CAO calamiteiten voordoen dan zullen partijen hierover nader overleg met elkaar plegen.

Artikel 10.2

Studie afspraken

Partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de CAO over de onderstaande onderwerpen nader onderzoek te verrichten/overleg te plegen.

1. WIA inkomensverzekering
2. Vakantie-opbouw, -verjaring en de mogelijkheid gebruik te maken van de oplossingen die het nieuwe pensioenstelsel biedt;
3. RVU, de mogelijkheden en implicaties gaan verder onderzocht worden.

Artikel 10.3

Werkgeversbijdrage vakvereniging

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage die qua regeling gelijk is aan de overeenkomst die tussen de AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en de Unie gesloten is met betrekking tot de bijdrageregeling aan een of meerdere vakverenigingen welke bij deze CAO zijn betrokken. Overeengekomen is 1 juli aan te houden als peildatum voor het vaststellen van het aantal werknemers.

Artikel 10.4

Fiscale verrekening lidmaatschapskosten vakbond

De werkgever faciliteert fiscale verrekening van de vakbondscontributie via de werkkostenregeling.

Artikel 10.5

Werkhervattingskas

De betalingen van de premie van de werkhervattingskas zal door werkgever blijven geschieden.

Artikel 10.6

Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en eindigt op 30 September 2025 2025, zonder dat opzegging vereist is.

Onstream Project Services B.V.

FNV

Vakvereniging Het Zwarte Corps

| Overzicht salaris schalen januari 2025 | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------|--------------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
| Trede: | Datum: | Schaal | | Schaal | | Schaal | | Schaal | | Schaal | | Schaal | | Schaal | |
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | |
| 0 | 30 juni 2018 | € 2,804.06 | € 16.69 | € 2,920.20 | € 17.38 | € 3,162.40 | € 18.82 | € 3,299.43 | € 19.64 | € 3,738.81 | € 22.25 | € 4,068.73 | € 24.22 | € 5,329.29 | € 31.72 |
| 0 | januari 2020 | € 2,876.97 | € 17.12 | € 2,996.13 | € 17.83 | € 3,244.62 | € 19.31 | € 3,385.22 | € 20.15 | € 3,836.02 | € 22.83 | € 4,174.52 | € 24.85 | € 5,467.85 | € 32.55 |
| 0 | september 2022 | € 3,020.82 | € 17.98 | € 3,145.94 | € 18.72 | € 3,406.85 | € 20.28 | € 3,554.48 | € 21.16 | € 4,027.82 | € 23.97 | € 4,383.25 | € 26.09 | € 5,741.24 | € 34.18 |
| 0 | januari 2023 | € 3,217.17 | € 19.15 | € 3,350.43 | € 19.94 | € 3,628.30 | € 21.60 | € 3,785.52 | € 22.54 | € 4,289.63 | € 25.53 | € 4,668.16 | € 27.79 | € 6,114.42 | € 36.40 |
| 0 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,249.34 | € 19.34 | € 3,383.93 | € 20.14 | € 3,664.58 | € 21.82 | € 3,823.38 | € 22.77 | € 4,332.53 | € 25.79 | € 4,714.84 | € 28.07 | € 6,175.56 | € 36.76 |
| 0 | 1 juli 2024 | € 3,281.51 | € 19.53 | € 3,417.44 | € 20.34 | € 3,700.87 | € 22.03 | € 3,861.23 | € 22.99 | € 4,375.42 | € 26.04 | € 4,761.52 | € 28.35 | € 6,236.71 | € 37.13 |
| 0 | 1 januari 2025 | € 3,429.66 | € 20.41 | € 3,571.73 | € 21.26 | € 3,867.95 | € 23.03 | € 4,035.55 | € 24.03 | € 4,572.96 | € 27.22 | € 4,976.49 | € 29.63 | € 6,518.28 | € 38.80 |
| 1 | 30 juni 2018 | € 2,859.99 | € 17.02 | € 2,978.45 | € 17.73 | € 3,225.50 | € 19.20 | € 3,365.25 | € 20.03 | € 3,813.44 | € 22.70 | € 4,149.95 | € 24.70 | € 5,435.75 | € 32.36 |
| 1 | januari 2020 | € 2,934.35 | € 17.47 | € 3,055.89 | € 18.19 | € 3,309.36 | € 19.70 | € 3,452.75 | € 20.55 | € 3,912.59 | € 23.29 | € 4,257.85 | € 25.34 | € 5,577.08 | € 33.20 |
| 1 | september 2022 | € 3,081.07 | € 18.34 | € 3,208.68 | € 19.10 | € 3,474.83 | € 20.69 | € 3,625.39 | € 21.58 | € 4,108.22 | € 24.45 | € 4,470.74 | € 26.61 | € 5,855.93 | € 34.86 |
| 1 | januari 2023 | € 3,281.34 | € 19.53 | € 3,417.24 | € 20.34 | € 3,700.69 | € 22.03 | € 3,861.04 | € 22.98 | € 4,375.25 | € 26.04 | € 4,761.34 | € 28.34 | € 6,236.57 | € 37.13 |
| 1 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,314.15 | € 19.73 | € 3,451.41 | € 20.54 | € 3,737.70 | € 22.25 | € 3,899.65 | € 23.21 | € 4,419.00 | € 26.30 | € 4,808.95 | € 28.62 | € 6,298.94 | € 37.50 |
| 1 | 1 juli 2024 | € 3,346.97 | € 19.92 | € 3,485.58 | € 20.75 | € 3,774.70 | € 22.47 | € 3,938.26 | € 23.44 | € 4,462.76 | € 26.56 | € 4,856.57 | € 28.91 | € 6,361.30 | € 37.87 |
| 1 | 1 januari 2025 | € 3,498.07 | € 20.82 | € 3,642.95 | € 21.68 | € 3,945.12 | € 23.49 | € 4,116.06 | € 24.50 | € 4,664.24 | € 27.76 | € 5,075.83 | € 30.21 | € 6,648.50 | € 39.58 |
| 2 | 30 juni 2018 | € 2,917.03 | € 17.36 | € 3,037.86 | € 18.08 | € 3,289.84 | € 19.58 | € 3,432.41 | € 20.43 | € 3,889.54 | € 23.15 | € 4,232.81 | € 25.20 | € 5,544.29 | € 33.00 |
| 2 | januari 2020 | € 2,992.87 | € 17.81 | € 3,116.84 | € 18.55 | € 3,375.38 | € 20.09 | € 3,521.65 | € 20.96 | € 3,990.67 | € 23.75 | € 4,342.86 | € 25.85 | € 5,688.44 | € 33.86 |
| 2 | september 2022 | € 3,142.51 | € 18.70 | € 3,272.68 | € 19.48 | € 3,544.15 | € 21.09 | € 3,697.73 | € 22.01 | € 4,190.20 | € 24.94 | € 4,560.00 | € 27.14 | € 5,972.86 | € 35.55 |
| 2 | januari 2023 | € 3,346.77 | € 19.92 | € 3,485.40 | € 20.75 | € 3,774.52 | € 22.46 | € 3,938.08 | € 23.44 | € 4,462.56 | € 26.56 | € 4,856.40 | € 28.90 | € 6,361.10 | € 37.86 |
| 2 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,380.24 | € 20.12 | € 3,520.25 | € 20.96 | € 3,812.27 | € 22.68 | € 3,977.46 | € 23.67 | € 4,507.19 | € 26.83 | € 4,904.96 | € 29.19 | € 6,424.71 | € 38.24 |
| 2 | 1 juli 2024 | € 3,413.71 | € 20.32 | € 3,555.11 | € 21.17 | € 3,850.01 | € 22.91 | € 4,016.84 | € 23.91 | € 4,551.81 | € 27.09 | € 4,953.53 | € 29.48 | € 6,488.32 | € 38.62 |
| 2 | 1 januari 2025 | € 3,567.82 | € 21.24 | € 3,715.61 | € 22.12 | € 4,023.83 | € 23.94 | € 4,198.19 | € 24.99 | € 4,757.31 | € 28.31 | € 5,177.17 | € 30.81 | € 6,781.25 | € 40.36 |
| 3 | 30 juni 2018 | € 2,975.23 | € 17.71 | € 3,098.46 | € 18.44 | € 3,355.48 | € 19.97 | € 3,500.89 | € 20.84 | € 3,967.18 | € 23.61 | € 4,317.33 | € 25.70 | € 5,655.01 | € 33.66 |
| 3 | januari 2020 | € 3,052.59 | € 18.17 | € 3,179.02 | € 18.92 | € 3,442.72 | € 20.49 | € 3,591.91 | € 21.38 | € 4,070.33 | € 24.23 | € 4,429.58 | € 26.37 | € 5,802.04 | € 34.54 |
| 3 | september 2022 | € 3,205.22 | € 19.08 | € 3,337.97 | € 19.87 | € 3,614.86 | € 21.51 | € 3,771.51 | € 22.45 | € 4,273.85 | € 25.44 | € 4,651.06 | € 27.69 | € 6,092.14 | € 36.27 |
| 3 | januari 2023 | € 3,413.56 | € 20.32 | € 3,554.94 | € 21.16 | € 3,849.83 | € 22.91 | € 4,016.66 | € 23.91 | € 4,551.65 | € 27.09 | € 4,953.38 | € 29.49 | € 6,488.13 | € 38.63 |
| 3 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,447.70 | € 20.52 | € 3,590.49 | € 21.37 | € 3,888.33 | € 23.14 | € 4,056.83 | € 24.15 | € 4,597.17 | € 27.36 | € 5,002.91 | € 29.78 | € 6,553.01 | € 39.02 |
| 3 | 1 juli 2024 | € 3,481.83 | € 20.73 | € 3,626.04 | € 21.58 | € 3,926.83 | € 23.37 | € 4,096.99 | € 24.39 | € 4,642.68 | € 27.63 | € 5,052.45 | € 30.08 | € 6,617.89 | € 39.40 |
| 3 | 1 januari 2025 | € 3,639.03 | € 21.66 | € 3,789.74 | € 22.56 | € 4,104.11 | € 24.42 | € 4,281.96 | € 25.49 | € 4,852.29 | € 28.88 | € 5,280.55 | € 31.44 | € 6,916.67 | € 41.18 |
| 4 | 30 juni 2018 | € 3,034.59 | € 18.06 | € 3,160.26 | € 18.81 | € 3,422.45 | € 20.37 | € 3,570.74 | € 21.25 | € 4,046.37 | € 24.09 | € 4,403.52 | € 26.21 | € 5,767.96 | € 34.33 |
| 4 | januari 2020 | € 3,113.49 | € 18.53 | € 3,242.43 | € 19.30 | € 3,511.43 | € 20.90 | € 3,663.58 | € 21.81 | € 4,151.58 | € 24.71 | € 4,510.1 | € 26.89 | € 5,917.93 | € 35.23 |
| 4 | september 2022 | € 3,269.16 | € 19.46 | € 3,404.55 | € 20.27 | € 3,687.00 | € 21.95 | € 3,846.76 | € 22.90 | € 4,359.16 | € 25.95 | € 4,743.91 | € 28.23 | € 6,213.83 | € 36.99 |
| 4 | januari 2023 | € 3,481.66 | € 20.72 | € 3,625.85 | € 21.59 | € 3,926.66 | € 23.38 | € 4,096.80 | € 24.39 | € 4,642.51 | € 27.64 | € 5,052.26 | € 30.06 | € 6,617.73 | € 39.39 |
| 4 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,516.48 | € 20.93 | € 3,662.11 | € 21.81 | € 3,965.93 | € 23.61 | € 4,137.77 | € 24.63 | € 4,688.94 | € 27.92 | € 5,102.78 | € 30.36 | € 6,683.91 | € 39.78 |
| 4 | 1 juli 2024 | € 3,551.29 | € 21.13 | € 3,698.37 | € 22.02 | € 4,005.19 | € 23.85 | € 4,178.74 | € 24.88 | € 4,735.36 | € 28.19 | € 5,153.31 | € 30.66 | € 6,750.08 | € 40.18 |
| 4 | 1 januari 2025 | € 3,711.62 | € 22.09 | € 3,865.34 | € 23.02 | € 4,186.02 | € 24.92 | € 4,367.39 | € 26.00 | € 4,949.15 | € 29.47 | € 5,385.96 | € 32.05 | € 7,054.83 | € 41.99 |
| 5 | 30 juni 2018 | € 3,095.10 | € 18.42 | € 3,223.32 | € 19.19 | € 3,490.74 | € 20.78 | € 3,642.01 | € 21.68 | € 4,127.15 | € 24.57 | € 4,491.43 | € 26.73 | € 5,883.17 | € 35.02 |
| 5 | januari 2020 | € 3,175.57 | € 18.90 | € 3,307.13 | € 19.69 | € 3,581.50 | € 21.32 | € 3,736.70 | € 22.24 | € 4,234.46 | € 25.21 | € 4,608.21 | € 27.43 | € 6,036.13 | € 35.93 |
| 5 | september 2022 | € 3,334.35 | € 19.85 | € 3,472.49 | € 20.67 | € 3,760.58 | € 22.39 | € 3,923.54 | € 23.35 | € 4,446.18 | € 26.47 | € 4,838.62 | € 28.80 | € 6,337.94 | € 37.73 |
| 5 | januari 2023 | € 3,551.08 | € 21.14 | € 3,698.20 | € 22.01 | € 4,005.02 | € 23.85 | € 4,178.57 | € 24.87 | € 4,735.18 | € 28.19 | € 5,153.13 | € 30.67 | € 6,749.91 | € 40.18 |
| 5 | 1 Jan -30 June 202 | € 3,586.59 | € 21.35 | € 3,735.18 | € 22.23 | € 4,045.07 | € 24.09 | € 4,220.36 | € 25.12 | € 4,782.53 | € 28.47 | € 5,204.66 | € 30.98 | € 6,817.41 | € 40.58 |
| 5 | 1 juli 2024 | € 3,622.10 | € 21.56 | € 3,772.16 | € 22.45 | € 4,085.12 | € 24.33 | € 4,262.14 | € 25.37 | € 4,829.88 | € 28.75 | € 5,256.19 | € 31.28 | € 6,884.91 | € 40.98 |
| 5 | 1 januari 2025 | € 3,785.63 | € 22.54 | € 3,942.47 | € 23.46 | € 4,269.55 | € 25.43 | € 4,454.56 | € 26.51 | € 5,047.94 | € 30.05 | € 5,493.49 | € 32.70 | € 7,195.74 | € 42.83 |
| Extra | 30 juni 2018 | € 3,370.60 | € 20.06 | € 3,510.21 | € 20.89 | € 3,801.44 | € 22.63 | € 3,966.17 | € 23.61 | € 4,494.49 | € 26.75 | € 4,891.18 | € 29.11 | € 6,406.80 | € 38.14 |
| Extra | januari 2020 | € 3,458.24 | € 20.58 | € 3,601.48 | € 21.44 | € 3,900.28 | € 23.22 | € 4,069.29 | € 24.22 | € 4,611.35 | € 27.45 | € 5,018.35 | € 29.87 | € 6,573.38 | € 39.13 |
| Extra | september 2022 | € 3,631.15 | € 21.61 | € 3,781.55 | € 22.51 | € 4,095.29 | € 24.38 | € 4,272.75 | € 25.43 | € 4,841.92 | € 28.82 | € 5,269.27 | € 31.36 | € 6,902.05 | € 41.09 |
| Extra | januari 2023 | € 3,867.17 | € 23.01 | € 4,027.35 | € 23.97 | € 4,361.48 | € 25.96 | € 4,550.48 | € 27.08 | € 5,156.64 | € 30.69 | € 5,611.77 | € 33.40 | € 7,350.68 | € 43.76 |
| Extra | 1 Jan -30 June 202 | € 3,905.84 | € 23.24 | € 4,067.62 | € 24.21 | € 4,405.09 | € 26.22 | € 4,595.98 | € 27.35 | € 5,208.21 | € 31.00 | € 5,667.89 | € 33.73 | € 7,424.19 | € 44.20 |
| Extra | 1 juli 2024 | € 3,944.51 | € 23.47 | € 4,107.90 | € 24.45 | € 4,448.71 | € 26.48 | € 4,641.49 | € 27.62 | € 5,259.77 | € 31.30 | € 5,724.01 | € 34.07 | € 7,497.69 | € 44.64 |
| Extra | 1 januari 2025 | € 4,122.60 | € 24.53 | € 4,293.36 | € 25.55 | € 4,649.55 | € 27.67 | € 4,851.04 | € 28.87 | € 5,497.24 | € 32.72 | € 5,982.43 | € 35.61 | € 7,836.19 | € 46.65 |