

Onderhandelingsresultaat CAO Hapag-Lloyd Rotterdam 2019-2020-2021

ALGEMEEN

Op woensdag 20 maart 2019 is door CAO-partijen, Hapag-Lloyd, FNV Havens en CNV Vakmensen, het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor de werknemers werkzaam bij Hapag-Lloyd Rotterdam, branch of Hapag-Lloyd AG.

1. Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 3 jaar en loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.

2. Salarissen

Het budget voor salarisverhogingen is APC + 0,5% van de loonsom.

- Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen telkenmale per 1 januari de salarissen en alle in geld uitgedrukte toeslagen met een structurele automatische prijscompensatie (APC) worden verhoogd voor alle werknemers;
- Alle werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt krijgen op basis van het nieuwe beloningssysteem per 1 januari 2019 een structurele salarisverhoging van 2,5% per jaar tot het maximum van hun schaal is bereikt;
- De rest van het budget zal ingezet worden voor individuele verhogingen op basis van presteren. Hapag-Lloyd zal jaarlijks een externe auditor laten checken hoe het budget is aangewend en of het volledig is gebruikt voor individuele salarisverhogingen. De bevindingen van de auditor zullen jaarlijks met de vakbonden worden gedeeld en besproken.

3. Kopen van verlofdagen

- Werknemers hebben de mogelijkheid om op eigen initiatief verlofdagen bij te kopen en tot een maximum van 32 verlofdagen per jaar op basis van een fulltime dienstverband (32 = verlofdagen + ADV-dagen);
- De waarde van 1 verlofdag = 1 maandsalaris x 3 / 65 + vakantietoeslag.

4. Fietsplan

Partijen komen een fietsplan overeen. Dit plan zal in de werkkostenregeling (WKR) worden opgenomen;

- Voor het fietsplan wordt in 2019 een budget van € 20.000,- vrijgemaakt;
- Werknemers kunnen een nota voor de aanschaf van een elektrische fiets of scooter indienen tot een maximum bedrag van € 1.000,-;
- Het fietsplan wijzigt mogelijk in 2020 op basis van de dan geldende fiscale wetgeving.

5. Vergoeding woon-werkverkeer

De regeling van voormalig UASC zal voor alle werknemers gelden. Deze regeling houdt in dat:

- Het maximum aantal kilometers woon-werk verkeer 40 kilometer per dag (enkele reis) wordt. Dit is een bedrag van maximaal €271,07 per maand;
- Artikel 9.1 blijft van kracht, echter de overgangsregelingen voor voormalig CSAV en UASC komen te vervallen.

6. Functiewaardering

Alle functies binnen het bedrijf dienen opnieuw omschreven en gewogen te worden conform een door vakbonden erkend functieclassificatiesysteem. Hapag-Lloyd schakelt hiervoor de AWVN in.

7. Het Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om in 2019 onderzoek te doen naar de haalbaarheid van een Generatiepact-regeling voor Hapag-Lloyd. Het Generatiepact is een regeling waarbij de wat oudere werknemers minder kunnen gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Dit stelt de wat oudere werknemers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat de wat oudere werknemers minder gaan werken, ontstaat de ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil gaan deelnemen aan het Generatiepact.

8. CONSOLIDEREN VAN CAO-ARTIKELEN

Alle overige bepalingen in de cao Hapag-Lloyd Rotterdam van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 dienen ongewijzigd te worden overgenomen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam en Utrecht op dinsdag 26 maart 2019.

Hapag-Lloyd Rotterdam

T.A.M. Demolder
Managing Director

E. Priebee
Senior Manager Human Resources

FNV Havens

A. Hajjari
Vakbondsbestuurder FNV Havens

CNV Vakmensen

F. Toufik
Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen