



Onderhandelingsresultaat CAO Hutchison Ports Delta II

FNV Havens, CNV Vakmensen en Hutchison Ports Delta II B.V. (Delta II), betrokken bij de CAO voor Delta II, zijn het onderstaande onderhandelingsresultaat overeengekomen ten behoeve van de CAO voor Delta II:

a. Looptijd van de CAO

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2023 t/m 31 december 2024.

b. Inkomen

Gedurende de looptijd van de CAO worden de lonen jaarlijks verhoogd met de volledige automatische prijscompensatie.

Per 1 januari 2023 betekent dit een verhoging van 16,93%.

Per 1 januari 2024 wordt daarnaast een eenmalig bedrag toegekend van € 1.000,- bruto. Indien de automatische prijscompensatie lager is dan 3% wordt ook een initiële verhoging toegekend van maximaal 1%, met dien verstande dat de totale loonsverhoging (automatische prijscompensatie plus initiële verhoging) maximaal 3% zal bedragen. Als de automatische prijscompensatie hoger is dan 3% dan wordt de automatische prijscompensatie toegekend.

c. Ouderenbeleid, duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken

De partijen hebben oog voor de oudere werknemers van Delta II en achten het van belang mede gelet op duurzame inzetbaarheid dat voor hen de juiste voorzieningen worden getroffen. In dit verband zijn een tweetal maatregelen overeengekomen.

Uitbreiding 'Eerder Stoppen met Werken-regeling'

Wij willen het graag mogelijk blijven maken dat werknemers eerder stoppen met werken. De huidige CAO bevat de Senioren Fit Regeling, die wij graag voortzetten.

1957 t/m 1959

Werknemers uit de geboortejaren 1957 t/m 1959, die kiezen voor deelname aan de Senioren Fit Regeling met 80% werken, 95% loon en 100% pensioenopbouw, aan deze regeling maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk in de maand van hun 65^{ste} verjaardag volledig pensioneren, ontvangen een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto per jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Werknemers uit de geboortejaren 1957 t/m 1959 die reeds deelnemen aan de Senioren Fit Regeling met 75% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw, de einddatum vervroegen, komen ook in aanmerking voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto voor elk jaar waarmee de huidige einddatum (verder) wordt vervroegd.

1960 t/m september 1961

Werknemers uit de geboortejaren 1960 t/m september 1961 die nog niet hebben gekozen voor de Senioren Fit Regeling krijgen naast het handhaven van de vierjarige Senioren Fit Regeling, zoals opgenomen in artikel 16 onder C van de huidige CAO, de extra keuzemogelijkheid zoals hieronder beschreven:

- Werknemers uit de geboortejaren 1960 t/m september 1961 kunnen gebruik maken van een Senioren Fit Regeling van 80% werken, 95% loon en 100% pensioenopbouw, van maximaal 2 jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat ze met pensioen gaan.

Voor deze geboortejaren (1960 t/m september 1961) wordt ook een *Eerder Stoppen met Werken-Regeling* (ESMW) afgesproken.

Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van ESMW, die op basis van het zwaar-werk-model (bijlage 1) voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de situatie van Delta II berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt conform bijlage I.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin White/Blue collar, dienstjaren en rooster worden gecombineerd. Deze matrix is tevens gebaseerd op het zwaar-werk-model van FNV Havens waarbij werknemers werkzaam in:

- Volcontinue dienst (Blue en White collar) na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Blue en White collar in dag/avond na 35 jaar op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Blue collar in dagdienst na 45 jaar op 24 maanden ESMW uitkomen;
- White collar in dagdienst na 45 jaar op 12 maanden ESMW uitkomen.

Als maatstaf voor de berekening van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 24.444,- bruto per jaar peildatum 2023. Dit bedrag volgt de AOW-ontwikkeling.

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies gecompenseerd over de periode dat eerder gestopt is met werken met een maximum van € 17.000,- bruto per jaar. Dit bedrag van € 17.000,- geldt voor geboortjaar 1960. Voor geboortjaar 1961 wordt dit bedrag geïndexeerd conform de automatische prijscompensatie.

Delta II houdt zich het recht voor met betrekking tot de uitbetaling van de pensioenpremies qua uitvoering van de regeling gebruik te maken van de regelingen welke de SVBPVH heeft of in de toekomst zal invoeren.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat de eindheffing van RVU-belasting niet plaatsvindt.

Het budget voor de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en Ouderenbeleid zoals opgenomen in de huidige CAO wordt gebruikt voor de uitvoering ESMW-regeling.

In de loop van 2023 vindt tussen cao-partijen nadere afstemming plaats over de invulling van het budget.

Afbouwen nachtdiensten

De tweede maatregel voorziet in de mogelijkheid voor oudere werknemers om hun nachtdiensten geleidelijk af te bouwen. Hierbij wordt rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van inzetbaarheid onder de verschillende generaties.

Het is voor werknemers mogelijk om vanaf 60-jarige leeftijd geleidelijk minder nachtdiensten te draaien waarbij de schematoeslag wordt afgebouwd. Een andere optie is om op een later moment te starten met de geleidelijke afbouw van nachtdiensten.

De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een evenredige verhoging van het aantal dag- of avonddiensten. Werknemers dienen jaarlijks in november voor het volgende jaar hun keuze voor dag- of avonddienst door te geven. Het is niet mogelijk om de keuze tussentijds te wijzigen gedurende het kalenderjaar. Het percentage schematoeslag wordt herrekend, rekening houdend met de klokurenmatrix.

Leeftijd*	Percentage nachtdiensten	Aangepast percentage Schematoeslag dag	Aangepast percentage Schematoeslag avond
60	75%	32,24 %	33,62 %
61	75%	32,24 %	33,62 %
62	50%	29,83 %	32,74 %
63	50%	29,83 %	32,74 %
64	25%	27,95 %	32,64 %
65	0%	26,27 %	32,18 %
66	0%	26,27 %	32,18 %
67	0%	26,27 %	32,18 %

*Het kalenderjaar waarin deze leeftijd wordt bereikt.

d. Collegiale in- en uitleen

Partijen zijn voornemens om een pilot te starten met een looptijd van één jaar en een tussentijdse evaluatie na 6 maanden. De pilot ziet op een systeem van collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT werknemers. Deelname geschiedt op basis van vrijwilligheid. In beginsel komen alle werknemers vallend onder deze CAO hiervoor in aanmerking.

De behoefte alsmede de functievereisten van de inlener zijn leidend, met oog voor functieroulatie van werknemers.

De mogelijkheid van in- en uitleen is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding. Het dienstverband met ECT dan wel Delta II blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. De betrokken werknemers krijgen indien nodig een aanvullende opleiding. Tevens worden de werknemers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

De cao-partijen treden met elkaar in overleg om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering en kaders te stellen.

De cao-partijen verbinden zich gezamenlijk om de pilot te doen slagen met als doel om de werknemers zo goed mogelijk inzetbaar te houden.

Collegiale in- en uitleen kan alleen worden ingezet mits het ook in de ECT CAO opgenomen wordt.

e. Veilig werken

In de huidige CAO was reeds aandacht voor veilig werken. Het bepaalde in artikel 41 van de huidige CAO ziet toe op veiligheid en in dit verband het Veiligheidscertificaat Havens (VCH). Partijen zijn van mening dat veiligheid in de haven cruciaal is. Op dit moment wordt het VCH geactualiseerd. Delta II moet om aan zijn verplichtingen te voldoen op grond van de Arbowet zo spoedig mogelijk starten met of vervolg geven aan de instructie. Dit betekent dat Delta II vanaf januari 2023 gaat starten met de training '*Delta II werkt veilig*'.

Ondertussen blijven partijen gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over het VCH en wordt in gezamenlijkheid gekeken of de module na actualisering voldoet aan de eisen van Delta II. Het bepaalde in artikel 41 wordt aangepast conform het bovenstaande.

f. Reiskostenvergoeding

Ten aanzien van de reiskosten zijn partijen overeengekomen dat werknemers bij een aantoonbare wijziging ten aanzien van de kilometerafstand voor het woon-werkverkeer zich melden bij de afdeling HR. Indien wordt besloten om tot herrekening over te gaan, wordt hiervoor de ANWB routeplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,21 per 1 januari 2023 en € 0,22 per 1 januari 2024.

Kilometers	Reiskosten per 1 januari 2023
0 – 15	€ 44,05 per maand
15 – 20	€ 88,12 per maand
20 – 30	€ 146,86 per maand
30 – 40	€ 183,58 per maand
Meer dan 40	€ 220,32 per maand

g. Functiewaardering

Voor de functie Data EDI Clerk vindt allereerst een actualisering van de functieomschrijving plaats. Vervolgens wordt de functie gewogen middels de systematiek van Orba.

h. Rouwverlof

Delta II erkent het belang van een goede rouwverwerking en heeft daarbij ook altijd gehandeld in het belang van de desbetreffende werknemer. Delta II hanteert al sinds jaar en dag een beleid om rouwverwerking met maatwerkoplossingen te faciliteren, waarbij in gesprek met de werknemer de best passende oplossing voor wordt besproken en het verlof daarop wordt afgestemd.

Bij het overlijden van kinderen wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen in- en uitwonende kinderen bij het toekennen van rouwverlof. In beide gevallen wordt 4 dagen toegekend.

i. Aanvullend geboorteverlof en aanvullend ouderschapsverlof

Partijen hebben met betrekking tot het aanvullend geboorteverlof en het aanvullend ouderschapsverlof afgesproken dat de werkgeverspremie van het pensioen gedurende het verlof voor rekening komt van Delta II. De eigen bijdrage van het pensioen blijft onverminderd van kracht.

j. Zelffroosteren

Partijen zijn bereid om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van zelffroosteren door de werknemers. Het ruilen van diensten en het verplaatsen van diensten rekening houdend met beschikbaarheid en behoefte, is onderdeel van het onderzoek.

k. Regionale solidariteit

Delta II heeft een regeling die ziet op een vergoeding wanneer nieuwe collega's worden aangebracht door werknemers en uiteindelijk aangenomen. Deze vergoeding wordt gedoneerd aan één van de onderstaande goede doelen naar keuze van de desbetreffende werknemer:

- Erasmus MC Sophia Kinderziekenhuis
- Rotterdamse Douwers
- KWF

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van de CAO voortgezet.

Overeengekomen op 22 december 2022,

Hutchison Ports Delta II B.V.

L.C. Ruijs

FNV Havens

CNV Vakmensen

A. Hajjari

H. Chikhi

Bijlagen:

- Bijlage 1: Matrix ESMW
- Bijlage 2: Addendum inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen