Onderhandelingsresultaat bestaande uit het volgende totaalpakket:

1. ***Looptijd***
   Een looptijd van vier jaar, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

2. ***Duurzame inzetbaarheid***

   Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker
   De bestaande afspraken inzake Radioman Dek werkzaamheden voor medewerkers vanaf 57,5 jaar worden aangepast. Vanaf 57,5 jarige leeftijd geldt dat medewerkers op eigen verzoek kunnen worden vrijgesteld van de fysiek zwaardere Radioman Dek werkzaamheden. Aangepast is dat medewerkers vrijwillig kunnen worden ingezet op de Senior Radioman Dek werkzaamheden conform bijlage I.

   Artikel 35 Schemawijziging op eigen verzoek bij 61 jaar of ouder resp. 58 jaar of ouder - Bijlage IV Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder
   De bestaande regelingen inzake Schemawijziging op eigen verzoek worden vervangen door een regeling waarin de medewerker op zijn vroegst in het kalenderjaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt geleidelijk het aantal nachtdiensten afbouwt, waarbij de medewerker werkzaam blijft binnen de eigen ploeg. De medewerker kan zelf kiezen wanneer de afbouw van het aantal nachtdiensten wordt ingezet. De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een verhoging van ofwel het aantal avonddiensten ofwel het aantal dag- en avonddiensten. De medewerker kan kiezen tussen deze twee roostervarianten. De verhoging van het aantal diensten is minder dan bij de huidige overgang naar de C-respectievelijk Dagdienst. Door op voorhand de Extra vrije (90%-)dagen uit de Artikelen 68 en 69 als vrije dagen in te roosteren, wordt de wekelijkse arbeidsduur niet verhoogd voor medewerkers die kiezen voor de OVA en/of eerder stoppen met werken en kan het snipperpercentage ongewijzigd worden gehandhaafd, zodat alle medewerkers meer gelegenheid hebben om vrije dagen op te nemen. Zie bijlage II.
   Gedurende de looptijd van deze CAO blijven de huidige regelingen van kracht om vanaf 58 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag over te kunnen gaan naar de C-dienst en vanaf 61 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag een schemawijziging op eigen verzoek te doen.

   Taakroulatie
   CAO-partijen hebben gezamenlijk de ambitie om de taakroulatie - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid – voor medewerkers te vergroten. Om dit te realiseren willen partijen onderzoeken of het mogelijk is om functiepakketten samen te stellen met twee kernfuncties (BK en SC) op basis van het ‘behoefte-kunnen-willen’ principe. Voorwaarde hierbij is dat het functiepakket het mogelijk maakt om binnen de dienst te rouleren (SC-FT en BK-RW). Gedurende 2021 neemt ECT het initiatief hiertoe richting de Ondernemingsraad. Partijen zien dit als een zinvolle invulling van de Terminal Operator B4 functie.

3. ***Uitbreiding en versterking OVA-regelingen – Eerder stoppen met werken-regeling***

   1957 t/m 1959
   Medewerkers uit de geboortejaren 1957 t/m 1959 die nog niet hebben gekozen voor de OVA-regeling krijgen naast het handhaven van de huidige vierjarige OVA-regeling de navolgende extra keuzemogelijkheid.

   Medewerkers die kiezen voor deelname aan de OVA-regeling en aan deze regeling maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk uit dienst gaan op de 65-jarige leeftijd, ontvangen een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rato per jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

   Medewerkers die reeds deelnemen aan de OVA-regeling en de einddatum vervroegen, komen ook in aanmerking voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rato voor elk jaar waarmee de einddatum wordt vervroegd.

Bovenstaande toezegging geldt op voorwaarde dat ook rekening houdend met de dienstjarenpremie van S V BPVH eindheffing van RVU-belasting dient te worden voorkomen.
Op voorwaarde dat er geen RVU heffing geldt van 52% wordt deze € 10.000,- met 25% verhoogd bij het succesvol indienen van een subsidieaanvraag bij de overheid door CAO-partijen, waarbij de overheid deze 25% voor haar rekening neemt.

Ten aanzien van alle toekomstige deelnemers aan OVA-regelingen en medewerkers die een beroep doen op bovenstaande tegemoetkomingen, geldt dat er geen verlofuren worden uitgekeerd bij pensionering. De bepaling dat gedurende de OVA-regeling de medewerker niet minder dan 50% van een voltijds dienstverband mag werken, komt rekening houdend met aangepaste wetgeving te vervallen.

1960 t/m 1963
OVA-regeling
Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de OVA-regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat deze medewerkers met pensioen gaan.

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)
CAO-partijen stappen naar voren om eerder stoppen met werken af te spreken. CAO-partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.
Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen en;
Kantoordienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar bijlage III. Hieronder zijn de geldende bedragen en voorwaarden weergegeven.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rato per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden).

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rato per maand. Indien dit niet mogelijk is, wordt, voor zover fiscaal mogelijk en toegestaan, deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd met de APC.

CAO-partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk een subsidieaanvraag bij de overheid in te dienen voor duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken. Deze subsidies kunnen bijvoorbeeld worden aangewend ter compensatie van de kosten van een mogelijk verdere stijging van de AOW-leeftijd.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.
CAO-partijen evalueren jaarlijks de op dat moment geldende (fiscale) wet- en regelgeving alsook de gebruikmaking van de ESMW-regeling. Op basis van de jaarlijkse evaluaties bespreken CAO-partijen uiterlijk 1 januari 2023 hoe invulling zou kunnen worden gegeven aan voortzetting van de ESMW-regeling voor toekomstige geboortejaren in een volgende CAO. Voor een nadere uitwerking zie bijlage IV.

De OVA-regeling geldt onder voorbehoud van de bijdragen van S V BPVH en de Stivu.

4. Aanpassingen van het V-rooster

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 50,- voor D/A die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 100,-.
Er geldt een stand-by-vergoeding van € 70,- voor A/N die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 140,-.
Voormelde vergoedingen worden geïndexeerd met de APC.
Voormelde vergoedingen worden van kracht de eerste maandag na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat.

Voor de A/N diensten geldt dat het moment waarop via Mijn ECT bekend wordt gemaakt of wel of niet wordt opgeschakeld, wordt vervroegd naar de dag voorafgaand om 17.00 uur.

De opschakeldiensten van zaterdag Dag naar Avond en Avond naar Nacht komen te vervallen. De roosters worden aangepast naar respectievelijk zaterdag Dag en zaterdag Avond.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op vrijwillige basis te kiezen voor het V-rooster plus. In vergelijkbaar met het bestaande V-rooster zijn de tussendiensten “opgevuld” met 9 extra diensten per jaar waarmee de gemiddelde arbeidstijd gelijk aan de E-dienst uitkomt op 32,55 uur. Vanwege de combinatie van de variabiliteit en de aan de E-dienst gelijke arbeidstijd wordt dit rooster met een schematoeslag van 35% beloond. Eerder vermelde aanpassingen van het V-rooster gelden ook voor het V-rooster plus.

Het gezamenlijke aantal medewerkers in het V-rooster en het V-rooster plus betreft maximaal 450 medewerkers en maximaal 45% van het totaal aantal Functielijst I medewerkers.

5. Inkomen

De huidige regeling met de APC wordt voortgezet op basis van een aangepaste systematiek per 1 januari 2021.

2021: € 2.150,- bruto pro rato uit te betalen na afsluiten en ondertekening van de nieuwe ECT-CAO.

Per 1 januari 2022: 1,5% initieel met een minimum van € 45,-

Per 1 januari 2023: 1,5% initieel met een minimum van € 55,-

Per 1 januari 2024: 1,5% initieel met een minimum van € 65,-

Functielijst II
CAO-partijen hebben één nieuw marktconform salarisgebouw ontwikkeld waarin de salarisgebouwen voor en na 1 oktober 2000 per 1 januari 2024 worden geïntegreerd. In dit salarisgebouw geldt dat de eindschaal wordt bereikt in maximaal negen stappen voor medewerkers die nieuw instromen.

Daarbij wordt het volgende percentiel gehanteerd:

Per 1 januari 2021: P50 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2022 : P55 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2023: P60 Conform het onderzoek van Berenschot

Per 1 januari 2024 : P65 Conform het onderzoek van Berenschot

Aanvullend aan bovenstaande wordt de beloning van de monteurs die werkzaam zijn als monteur voertuigen gelijkgesteld aan de monteurs die werkzaam zijn als mechanisch monteur.

Om te waarborgen dat medewerkers er niet op achteruitgaan wordt per 1 januari 2024 een persoonlijke toeslag gehanteerd zoals gedefinieerd in Artikel 1 van de ECT-CAO voor medewerkers op wie dat van toepassing is. De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over de persoonlijke toeslag, waarvan een kopie wordt opgenomen in het personeelsdossier. De persoonlijke toeslag wordt behandeld als volledige salariscomponent.

Rekening houdend met de ontwikkeling naar elektrische voertuigen en het principe behoefte, kunnen en willen, stelt de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO medewerkers met de functie monteur voertuigen en mechanisch monteur in de gelegenheid zich ook voor de functie van elektromonteur te kwalificeren.

Functielijst III
Voor medewerkers die werkzaam zijn in Functielijst III wordt het salarisgebouw vanaf 1 oktober 2000 vanaf 1 januari 2022 uitgebreid met een extra stap aan het einde van de schaal.

De extra stap zal net zo groot zijn als het verschil tussen stap 9 en 10 (circa 3%).

Reiskostenregeling
Daarnaast zal ECT met ingang van 1 juli 2021 medewerkers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal is toegestaan in de gelegenheid stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel kan ontstaan. Uitruil vindt plaats, indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen, kan de medewerker hiervoor een verzoek indienen bij werkgever. Verrekening kan niet eerder dan na het verzoek plaatsvinden.

6. Diversen

Artikel 7 Prijsindexering

Artikel 7 lid “A” tot en met “D” vervalt en wordt vervangen door de volgende passage:

*“*Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud wordt het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van het prijsindexcijfer zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen plaatsvinden, tenzij anders overeengekomen.”

Artikel 24 Feestdagen - “Feestvrij” wordt als volgt aangepast:

Indien de werkgever beslist dat afhankelijk van het werkaanbod er op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt dit tenminste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst medegedeeld via Mijn ECT.

Artikel 31

De functiebeschrijving van Foreman TOD wordt toegevoegd aan de nieuwe ECT-CAO.

Artikel 39 Instructeur –respectievelijk Leermeestertoeslag wordt als volgt uitgebreid met een Leermeestertoeslag voor Functielijst III-medewerkers:

Een leermeester is een Functielijst II-medewerker resp. Functielijst III-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst II-medewerkers resp. Functielijst III-medewerkers.

Medewerkers die incidenteel als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,70 bruto (per 01-01-2021).

Artikel 49 Vergoeding BHV wordt als volgt aangepast:

1. De opleiding voor het behalen van het basisdiploma BHV resp. het diploma BHV Coördinatoren (BHV C) vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker recht op een vergoeding in tijd.

2. Bij het behalen van het basisdiploma BHV ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 121,46 (per 01-01-2021) op voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het basisdiploma BHV een training wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
   De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

4. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het diploma BHV C een training wordt gehouden om de BHV C kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
   De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

Artikel 69 Extra vrije (90%-) dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar

Medewerkers kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt in aanmerking komen voor 15 dagen vrijaf op jaarbasis conform de voorwaarden zoals gesteld in artikel 69 van de ECT-CAO, onder voorwaarde dat er bij pensionering geen resterende verlofuren worden uitgekeerd.

In **een nieuw Artikel 75 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof** wordt als volgt het geboorteverlof geregeld:

De medewerker heeft recht op doorbetaald kort verzuim verlof om gedurende werktijd de bevalling bij te kunnen wonen.
Na het kort verzuim verlof voor het bijwonen van de bevalling gedurende werktijd heeft de medewerker recht op geboorteverlof.

Binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling heeft de medewerker recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon.
Om aanspraak te maken op het aanvullend geboorteverlof dient de medewerker eerst volledig het geboorteverlof te hebben opgenomen.
Wanneer een beroep wordt gedaan op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof, zal de werkgever de

pensioenpremie voor het werkgeversdeel doorbetalen.

In Artikel 72 Kort verzuim worden de twee dagen bij bevalling van de partner geschrapt.

Vakbondsfaciliteiten
In 2021 financieren de medewerkers eenmalig vanuit de eenmalige uitkering van € 2.250,-- bruto pro rato € 100,-- bruto pro rato voor vakbondsfaciliteiten.

E-rooster

De Vakbonden onderzoeken of een meerderheid van vakbondsleden, werkzaam in het E-rooster en niet-deelnemende aan de OVA, de losse vrijdag Nacht- in het E-rooster wenst om te zetten in een Avonddienst resp. de losse Avond- in een Nachtdienst.
Bij een meerderheid zal ECT eenzelfde enquête houden onder alle medewerkers, werkzaam in het E-rooster en niet deelnemende aan de OVA. Bij een meerderheid worden voormelde roosterwijzigingen middels een instemmingsverzoek aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Aanpassing lid B Bijlage IV Voorziening oudere Medewerkers (Radioman Dek)

Vanuit de werkgroep Duurzame inzetbaarheid is een parallelle werkgroep aan de slag gegaan om de mogelijkheden te onderzoeken om de huidige ontziemaatregelen met betrekking tot de Radiodek werkzaamheden aan te passen aan de veranderende omstandigheden m.b.t. het huidige werk aan dek. Niet alle werkzaamheden van een Radiomandek zijn immers meer fysiek belastend.
Juist deze niet fysiek belastende werkzaamheden zouden in het kader van het verbeteren van de functieroulatie uitgevoerd kunnen worden door medewerkers van 57,5 jaar en ouder.
De concrete voorstellen vanuit deze parallelle werkgroep waren:

Een nieuw te introduceren Dekteamleider aan boord van deepseaschepen
De gedachte hierbij is dat de ingedeelde RD op een ULCS schip niet langer gekoppeld wordt aan een kraanteam maar aan het object als onderdeel van een dekteam. Dit dekteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle noodzakelijke werkzaamheden aan dek. De Dekteamleider zorgt daarbij voor een onderlinge evenredige werklastverdeling. Tevens ziet de Dekteamleider toe op een veilige werkomgeving voor RD en Sjorders. De Dekteamleider heeft een rol in de afstemming met de bemanning (Reefers, Rookuitstoot, positie wisseling van containers, etc. De Dekteamleider maakt onderdeel uit van het dekteam en heeft in die zin een rol als meewerkend voorman.
De inzetbaarheid voor deze nieuw te introduceren Dekteamleider is op vrijwillige basis.

Werken aan dek bij Feeders met automatische stackers
Werkzaamheden aan dek op Feeders met automatische stackers brengen over het algemeen geen fysieke belasting met zich mee. Hierbij moet worden opgemerkt dat de scheepsindeling van sommige Feeders veroorzaakt dat de toegang tot bepaalde posities aan boord juist wel een fysieke uitdaging is. Hierbij zou een inventarisatie van de bezoekende schepen en een toetsing op de fysieke belastbaarheid noodzakelijk zijn om te bepalen of een schip geschikt is voor een medewerker van 57,5 en ouder.
De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Radiocommunictie op het stackerflat
Bij het behandelen van conventionele stackers wordt altijd een stackerflat gebruikt. Hierbij nemen twee medewerkers plaats in het stackerflat, waarbij een medewerker de stackers raapt of legt en de ander de communicatie met de BK verzorgt. Juist deze rol als communicator is uitermate geschikt voor een medewerker van 57,5 en ouder omdat hier geen fysieke belasting is vereist.
De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

HUTCHISONPORTS
ECT ROTTERDAM

Vervanging Artikel 35 en Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker

Leeftijd[1]	Nachten in %	Nachten per jaar	Art 68/69 dagen	Ja 2 jaar 24 mnd Arbeidstijd per week	Ja 2 jaar 12 mnd Arbeidstijd per week	Ja 2 jaar 0 mnd Arbeidstijd per week	Ja 0 jaar 0 mnd Arbeidstijd per week
55	100%	73	7	4,2	4,2	4,2	4,2
56	100%	73	8	4,2	4,2	4,2	4,2
57	100%	73	9	4,2	4,2	4,2	4,2
58	100%	73	10	4,2	4,2	4,2	4,2
59	75%	55	0	4,2	4,2	4,2	4,2
60	75%	55	0	4,2	4,2	4,2	4,2
61	50%	37	0	4,2	4,2	4,2	4,2
62	50%	37	0	4,2	4,2	4,2	4,2
63	25%	18	0	4,2	4,2	4,2	4,2
64	25%	18	0	3,8	4,2	4,2	4,4
65	0%	0	0	3,8	3,8	4,2	4,6
66	0%	0	0	0	4,0	4,0	4,9
67	0%	0	0	0	0	4,0	4,9

[1] Het kalenderjaar waarin deze leeftijd wordt bereikt
[2] Bij deelname worden de artikel 68 - en artikel 69 dagen volledig ingelegd

HUTCHISONPORTS
ECT ROTTERDAM

ESMW 1960 t/m 1963

	FL-I			FL-II			FL-III		
Dienstjaren	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,3
2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,1	0,5
3	2,1	1,6	1,6	2,1	2,1	2,1	2,1	1,6	0,8
4	2,7	2,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,7	2,1	1,1
5	3,4	2,7	2,7	3,4	3,4	3,4	3,4	2,7	1,3
6	4,1	3,2	3,2	4,1	4,1	4,1	4,1	3,2	1,6
7	4,8	3,7	3,7	4,8	4,8	4,8	4,8	3,7	1,9
8	5,5	4,3	4,3	5,5	5,5	5,5	5,5	4,3	2,1
9	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,2	4,8	2,4
10	6,9	5,3	5,3	6,9	6,9	6,9	6,9	5,3	2,7
11	7,5	5,9	5,9	7,5	7,5	7,5	7,5	5,9	2,9
12	8,2	6,4	6,4	8,2	8,2	8,2	8,2	6,4	3,2
13	8,9	6,9	6,9	8,9	8,9	8,9	8,9	6,9	3,5
14	9,6	7,5	7,5	9,6	9,6	9,6	9,6	7,5	3,7
15	10,3	8,0	8,0	10,3	10,3	10,3	10,3	8,0	4,0
16	11,0	8,5	8,5	11,0	11,0	11,0	11,0	8,5	4,3
17	11,7	9,1	9,1	11,7	11,7	11,7	11,7	9,1	4,5
18	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	12,3	9,6	4,8
19	13,0	10,1	10,1	13,0	13,0	13,0	13,0	10,1	5,1
20	13,7	10,7	10,7	13,7	13,7	13,7	13,7	10,7	5,3
21	14,4	11,2	11,2	14,4	14,4	14,4	14,4	11,2	5,6
22	15,1	11,7	11,7	15,1	15,1	15,1	15,1	11,7	5,9
23	15,8	12,3	12,3	15,8	15,8	15,8	15,8	12,3	6,1
24	16,5	12,8	12,8	16,5	16,5	16,5	16,5	12,8	6,4
25	17,1	13,3	13,3	17,1	17,1	17,1	17,1	13,3	6,7
26	17,8	13,9	13,9	17,8	17,8	17,8	17,8	13,9	6,9
27	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	18,5	14,4	7,2
28	19,2	14,9	14,9	19,2	19,2	19,2	19,2	14,9	7,5
29	19,9	15,5	15,5	19,9	19,9	19,9	19,9	15,5	7,7
30	20,6	16,0	16,0	20,6	20,6	20,6	20,6	16,0	8,0
31	21,3	16,5	16,5	21,3	21,3	21,3	21,3	16,5	8,3
32	21,9	17,1	17,1	21,9	21,9	21,9	21,9	17,1	8,5
33	22,6	17,6	17,6	22,6	22,6	22,6	22,6	17,6	8,8
34	23,3	18,1	18,1	23,3	23,3	23,3	23,3	18,1	9,1
35	24,0	18,7	18,7	24,0	24,0	24,0	24,0	18,7	9,3
36	24,0	19,2	19,2	24,0	24,0	24,0	24,0	19,2	9,6
37	24,0	19,7	19,7	24,0	24,0	24,0	24,0	19,7	9,9
38	24,0	20,3	20,3	24,0	24,0	24,0	24,0	20,3	10,1
39	24,0	20,8	20,8	24,0	24,0	24,0	24,0	20,8	10,4
40	24,0	21,3	21,3	24,0	24,0	24,0	24,0	21,3	10,7
41	24,0	21,9	21,9	24,0	24,0	24,0	24,0	21,9	10,9
42	24,0	22,4	22,4	24,0	24,0	24,0	24,0	22,4	11,2
43	24,0	22,9	22,9	24,0	24,0	24,0	24,0	22,9	11,5
44	24,0	23,5	23,5	24,0	24,0	24,0	24,0	23,5	11,7
45	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	12,0

Vergoeding

Per maand Eerder Stoppen Met Werken:

AOW compensatie (€ 22.164 per jaar)	€	1.847
Pensioen compensatie (€15.000 per jaar)	€	1.250
Pro rato compensatie per maand:	**€**	**3.087**

Spelregels

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerker werkzaam is geweest wordt het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

Hoe meer dienstjaren in iedere Functielijst-Rooster combinatie, hoe hoger het aantal ESMW maanden.

De opbouw betreft maximaal 24 maanden.

Voor de geldende bedragen en voorwaarden zie CAO tekst.

Rekenvoorbeeld

		Dienstjaren	Trede	ESMW
FI-I	Volcontinu	26	0,7	17,8
	Dag/Avond	0	0,5	0,0
	Dag	0	0,5	0,0
FI-II	Volcontinu	0	0,7	0,0
	Dag/Avond	0	0,7	0,0
	Dag	0	0,7	0,0
FI-III	Volcontinu	6	0,7	4,1
	Dag/Avond	4	0,5	2,1
	Kantoor	0	0,3	0,0
Totaal		**38**		**24,0**

Addendum

Behorende bij het CAO-onderhandelingsresultaat van 22 maart 2021

Hutchison Ports ECT Rotterdam, CNV Vakmensen en FNV Havens hebben op 22 maart 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt t.b.v. de ECT-CAO 2021 – 2024.

Onderhavig addendum is opgesteld om meer comfort te bieden aan CAO-partijen voor wat betreft de afspraken inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen.

CAO-partijen zijn OVA-regelingen overeengekomen van maximaal twee jaar waarin 80% wordt gewerkt met 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963.

Met betrekking tot eerder stoppen met werken (ESMW) zijn voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 ook afspraken gemaakt. Hierbij is in het kader van eerder stoppen met werken een zwaar werk model van ECT/FNV Havens bepaald conform bijlage III. Voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 is afgesproken dat indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd, het maximale aantal maanden ESMW gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker daarmee wordt verhoogd.

ECT heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van de overeengekomen CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande OVA- en ESMW-regelingen.

Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen middels onderhavig addendum de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende CAO's. Partijen onderkennen in dit kader dat een verdere stijging van de AOW-leeftijd voor de geboortejaren vanaf 1964 invloed kan hebben op de in volgende CAO's te maken afspraken.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op,

Hutchison Ports ECT Rotterdam CNV Vakmensen FNV Havens