COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

HES BULK TERMINAL MAASDELTA (HBTM) B.V.

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Copyright
© 2025 CAO-PARTIJEN
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Inhoudsopgave

Artikel 1: Definities en afkortingen ... 6
Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst ... 6
Artikel 3: Vaststellen van de loon- en arbeidsvoorwaarden ... 6
Artikel 4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden ... 6
Artikel 5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen ... 7
Artikel 6: Reorganisatie van partijen ... 7
Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever ... 7
Artikel 8: Verplichtingen van de werknemers ... 7
Artikel 9: Scholing, vorming en voorlichting ... 7
Artikel 10: Organisatieverlof ... 8
Artikel 11: Vakbeweging en onderneming ... 8
Artikel 12: Opleiding en ontwikkeling ... 9
Artikel 13: Hoofdlijnen sociaal statuut ... 9
Artikel 14: Veiligheid ... 10
Artikel 15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen ... 11
Artikel 16: Fusies en reorganisaties ... 12
Artikel 17: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden ... 12
Artikel 18: Schaft en verschuiving van de schaft ... 15
Artikel 19: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is ... 15
Artikel 20: Afwijkende regelingen ... 16
Artikel 21: Ploegsterkte ... 16
Artikel 22: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ... 17
Artikel 23: Opzeggingstermijn ... 17
Artikel 24: Einde dienstverband ... 17
Artikel 25: Vakantieregeling ... 17
Artikel 26: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers ... 19
Artikel 27: Vervallen ... 19
Artikel 28: Feestdagen ... 19
Artikel 29 : Kort verzuim ... 19
Artikel 30: Onbetaald verlof ... 21
Artikel 31: VERVALLEN ... 21
Artikel 32: Regelingen voor oudere werknemers ... 21
Artikel 33: VERVALLEN ... 24
Artikel 34: Inkomen ... 24
Artikel 35: Vakantietoeslag ... 24
Artikel 36: Kerstuitkering ... 25
Artikel 37: Betalingen ... 25
Artikel 38: Werkgeversbijdrage in het aanvullende pakket van de zorgverzekering ... 26
Artikel 39: Verhoogd taakloon ... 26
Artikel 40: Vergoeding schoonmaken cellen Europoort ... 27
Artikel 41: Verstrekkingen ... 27
Artikel 42: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar ... 27
Artikel 43: Afbouwregeling schematoeslag ... 27
Artikel 44: Uitkering bij overlijden ... 29
Artikel 45: Pensioenregelingen ... 29
Artikel 46: Het bedrijfstakfonds (STIVU) ... 32
Artikel 47: Pensioenadvies ... 32
Artikel 48: VERVALLEN ... 32
Artikel 49: VERVALLEN ... 32
Artikel 50: Arbeidsongeschiktheid ... 32
Artikel 51: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid ... 35
Bijlage I: Gedragscode inhuur derden ... 36
Bijlage II: Takenmatrix ... 38
Bijlage III: Salarisopbouw ... 43
Bijlage IV: Tijd-voor-tijd regelingen ... 44
Bijlage V: Technologie-protocol ... 45

Bijlage VI: Vervoersregelingen 47
Bijlage VII: ESMW model 48

Addenda

Addendum 031212 Wijziging B-regeling
Addendum 271118 Inhuur convenant (drijvende) kranen

De ondergetekenden:

I.
HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM) B.V., gevestigd te Europoort-Rotterdam,

ter ene zijde

en

II.
a. FNV, gevestigd te Utrecht,
b. CNV, gevestigd te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM) B.V. te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Definities en afkortingen

1. Basismaandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
2. Schematoeslag : Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
3. Schemamaandsalaris : Basismaandsalaris plus schematoeslag;
4. Vast jaarinkomen : 12 basismaandsalarissen vermeerderd met de van toepassing zijnde schematoeslag, vakantietoeslag en jaarlijkse VT-toeslag;
5. Werkgever : HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM) B.V. (tot 1 april 2025European Bulk Services (E.B.S.) B.V.)
6. Werknemer : Werknemer werkzaam bij werkgever in een van de in de functielijst genoemde functies;
7. Werkschema : Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

a. VAB : Vakbonds Afdeling Bestuur
b. BMS : Basismaandsalaris
c. CBS : Centraal Bureau voor de Statistiek
d HBTM : HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM) B.V.
e. OR : Ondernemingsraad
f. SMS : Schemamaandsalaris

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. Ook kan de cao worden opgezegd via e-mail, de verzender dient dan een ontvangst en leesbevestiging te vragen en de ontvanger dient deze te beantwoorden.

Artikel 3: Vaststellen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam binnen HBTM in het havengebied van Rotterdam, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze akte en – overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde – alsnog aan deze akte te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

Artikel 4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze akte genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering is zowel partij genoemd onder I als partijen genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één van de partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.

Artikel 6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 3 genoemde.

HBTM zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage I).

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 8: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekenden onder II verbinden zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van HBTM voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 3 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekenden onder II verbinden zich, dat hun leden geen werkzaamheden in loondienst van derden zullen verrichten dan met schriftelijke toestemming van hun werkgever.

Artikel 9: Scholing, vorming en voorlichting

Over de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 zal voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers in de haven door de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom aan de vakorganisaties worden afgedragen.

Artikel 10: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van één van de werknemersorganisaties, waarmede deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
   a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmede gelijk te stellen bijeenkomsten;
   b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
   a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
      In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.
   b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding[1] van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, die deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

Artikel 11: Vakbeweging en onderneming

a. HBTM zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.

b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bonden; publicaties zullen tevoren ter kennisgeving van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
   In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

d. Werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).

e. Werkgever zal met ingang van 1 januari 2012 jaarlijks € 25,- per werknemer reserveren voor internationaal vakbondswerk. In overleg met de vakbond kan deze worden ingezet om kaderleden naar een internationale bijeenkomst te laten gaan.

[1] De hoogte van de vergoeding voor 2025 bedraagt € 358,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Artikel 12: Opleiding en ontwikkeling

HBTM vindt het ontwikkelen van haar werknemers erg belangrijk en voert een actief beleid om de inzetbaarheid van alle werknemers te blijven ontwikkelen, zowel intern als extern. Dit kan gericht zijn op de huidige functie maar ook op toekomstige functies of functiegebieden. HBTM heeft daarom een jaarlijkse opleidingsbudget waarmee zij haar werknemers "breed" wil en kan ontwikkelen. HBTM zal aandacht aan ontwikkeling, waaronder opleiding en training besteden in evaluatiegesprekken en op allerlei andere manieren, zodat met medewerkers regelmatig gesproken wordt over het verder ontwikkelen. Uiteindelijk is het aan de werknemer en de organisatie samen om te kiezen voor en goedkeuren van een bepaalde opleiding/training.
Werkgever zal met de OR afspraken maken over de invulling en uitvoering van het opleidingsbeleid.

Artikel 13: Hoofdlijnen sociaal statuut

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

a Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

b Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.

c Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.

d Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;
3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, hierin dragen werknemer en werkgever een gelijke verantwoordelijkheid. Naast de vereisten die voorkomen in beide taakmatrixen en wettelijke vereisten zal HBTM zich niet terughoudend zijn in het volledig of gedeeltelijk bijdragen in gevraagde opleidingen. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd.
5. Het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een Arbodienst of bedrijfsarts en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbowet.

e Partijen wijzen discriminatie in welke vorm dan ook af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor iedereen in het arbeidsproces te bevorderen.

Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.
Periodiek zal tussen cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
De werknemer kan conform het ter zake in deze cao bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

f Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en OR een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

g Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

In overleg met de vakorganisaties en OR bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

h Werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 14: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen die mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken

Gedurende de looptijd van de cao draagt HBTM € 70,- per werknemer per jaar bij aan Stichting Veilige haven (SVH).

Artikel 15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal HBTM primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Als andere maatregelen nodig zijn zal HBTM in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.

2. Wanneer in het kader van artikel 15.1, gedurende de looptijd van de cao een reorganisatie noodzakelijk is met als gevolg collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechtersformule (2009, C factor 1,5) als uitgangspunt dienen voor de berekening van de transitievergoeding.

3. Halfjaarlijks zullen aan de OR gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.

4. De OR zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.

5. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en ontslag zijn zaken die besproken worden in de OR.

   Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.

6. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

7. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben. In overleg met de OR worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

   HBTM zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.

8. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

9. HBTM zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.
   Partijen bij deze cao verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de cao door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie, alsmede de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdensystemen.

   Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen werkgever en vakorganisaties alles doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.
Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1e alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

10. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld HBTM te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

11. HBTM zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in lid 7 en 8 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisaties hiertoe uitnodigen.

Artikel 16: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer(s) naar een andere standplaats het gevolg is, de OR en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 17: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Tewerkstelling zal plaatsvinden in één van de navolgende schema's:

1. <u>Dagdienst</u> <u>Per week</u>

   a. Maandag t/m vrijdag 07.15 – 15.30 uur 38,75 uur

   ADV-dagen dagdienst maandag t/m vrijdag ex artikel 17.1a. wordt aangepast: de arbeidsduur wordt vastgesteld op 38,75 uur; en het aantal ADV-dagen wordt vastgesteld op 11 dagen per volledig kalenderjaar, waarbij geldt dat er 4 dagen vrij opneembaar zijn, 3 dagen worden ingeroosterd en 4 dagen worden door de werkgever vastgesteld.
   Voor de betrokken werknemers die in dienst waren in dit specifieke rooster op 30 april 2022 geldt dat zij hun ADV-dagen boven de 11 behouden voor zover ze in dit rooster werkzaam blijven. Voor alle andere werknemers geldt 11 ADV-dagen.

   b. Maandag t/m vrijdag 07.15 – 15.30 uur 38,75 uur
   Zaterdag 1 x per 4 weken 07.15 – 15.30 uur 1,94 uur

   Per 4 weken 162,75 uur, dit is gemiddeld 40,69 uur per week.

   Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,9 uur.
   Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de OR.
   In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte. Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

2. 2-ploegendienst (dag-/avonddienst)

		Per week
1e week dagdienst		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
2e week avonddienst		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
zaterdag 1 x per 4 weken	07.15 – 15.30 uur	1,94 uur

Per 4 weken 162,75 uur, dit is gemiddeld 40,69 uur per week.

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,9 uur.
Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de OR.
In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.
De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte. Bij een langdurige ziekteperiode (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3a. 3-ploegendienst (semi-continudienst) voor werknemers in dienst getreden voor 2 januari 2012

1e week dagdienst		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
2e week nachtdienst		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur
3e week avonddienst		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 3 weken:		124,00 uur
Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en 1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week:		40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 8 vrij opneembaar, en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte. Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3b. 3-ploegendienst (semi-continudienst) voor werknemer in dienst getreden na 1 januari 2012

1e week dagdienst		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
2e week nachtdienst		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur

3e week avonddienst		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 3 weken:		124,00 uur
Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en 1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week:		40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 4 vrij opneembaar, en 12 zullen door de werkgever worden aangewezen. De weekendverbeteringsdagen zullen worden verdeeld over de vrijdagen, zaterdagen en maandagen om te borgen dat er voldoende bezetting per dienst is.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen.

4. 5-ploegendienst (vol-continudienst)

Per dienst 7,75 uur:

dagdienst	07.15 – 15.30 uur
nachtdienst	23.15 – 07.30 uur
avonddienst	15.15 – 23.30 uur

Gemiddeld per week 32,55 uur op basis van 4,2 diensten à 7,75 uur.

Tewerkstelling geschiedt volgens, een in overleg, met de OR vastgesteld rooster.

Bovendien toekenning van 2, in overleg op te nemen, correctiedagen op jaarbasis.

Algemeen

1. Iedere werknemer heeft een basislocatie, maar kan, met inachtneming van zijn arbeidstijdensysteem, op iedere terminal te werk worden gesteld.

2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:
   Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan (= binnen het havengebied van Rotterdam waar HBTM werkzaamheden verricht) bevindt.
   Alle werkzaamheden worden derhalve “draaiend” overgegeven. Dit is mogelijk gemaakt, doordat in de werkschema’s sprake is van een overlap van 15 minuten.

Reis- en vaartijden:
Bij tewerkstelling dienen de reis- en vaartijden en aan de werkzaamheden verbonden voorbereidende werkzaamheden zodanig te zijn geregeld, dat op de officiële begintijden productie kan worden gedraaid, terwijl aan het einde van de arbeidstijden eventuele bijkomende werkzaamheden dienen te worden verricht.

Afwijkende regelingen:
Op verzoek van de bedrijfsleiding van HBTM zal er rekening mee moeten worden gehouden, dat

vooralsnog één ploeg zich in het weekend beschikbaar dient te houden voor het verrichten van werkzaamheden, die noodzakelijk zijn om de benodigde apparaten bij aanvang van de nieuwe werkzaamheden beschikbaar te hebben.

De realisering hiervan intern te regelen.

Artikel 18: Schaft en verschuiving van de schaft

Er wordt een ½ uur geschaft. De schafttijden zijn gelegen tussen:

- 11.30 uur – 12.30 uur (dagdienst)
- 03.30 uur – 04.30 uur (nachtdienst)
- 19.30 uur – 20.30 uur (avonddienst)

Er wordt geschaft aan het einde van de eerste taak, dat wil zeggen 4¼ uur na aanvang arbeidstijd. Structurele uitzonderingen hierop zijn echter mogelijk.

Indien wordt afgeweken van het gebruikelijke schaftijdstip, zal hiervan aan desbetreffende werknemer(s) mededeling worden gedaan minimaal 30 minuten voor dat tijdstip (respectievelijk 11.00 uur, 03.00 uur en 19.00 uur).

Op vrijwillige basis kan HBTM onderstaand venster schafttijden afspreken met de werknemer.
Venster schafttijden:

- 11.15 uur – 12.45 uur (dagdienst)
- 03.15 uur – 04.45 uur (nachtdienst)
- 19.15 uur – 20.45 uur (avonddienst)

Artikel 19: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keren per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip.

2. De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd – met uitzondering van de maandagochtend en met uitzondering van de ochtend na een officiële zoals bedoeld in artikel 28, lid b – met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
   - het openen en dichtleggen van de luiken;
   - het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen.

3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen c.q. afwerken van het op vertrek liggende zeeschip de arbeidsduur per dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met het afbreken en/of verhalen en afmeren van de laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats.

4. Rekening houdende met het gestelde in lid 1 tot en met 3 dient de dagelijks arbeidsduur van 9½ uur niet te worden overschreden, behalve in die gevallen, dat de werkzaamheden vermeld in lid 2 en 3 verband houden met een op vertrek liggend zeeschip.
   In dit geval dient te worden uitgegaan van een arbeidsduur van maximaal 10 uur per etmaal, terwijl vergunning van de Nederlandse Arbeidsinspectie is vereist, wanneer de arbeidsduur van 10 uur per etmaal wordt overschreden.

5. In geval van verplicht afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.

Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1½ uur betaald.

6. In geval van vrijwillig afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.
   Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1 taak betaald.
   De werknemer wordt niet, tenzij op basis van vrijwilligheid, ingezet voor andere werkzaamheden dan waarvoor hij is besteld. De werkzaamheden waarvoor de werknemer is besteld kunnen worden uitgevoerd op ieder werkobject binnen het bedrijf.

7. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, in geval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen. In voorkomende gevallen zal hiervan achteraf melding worden gedaan aan de OR.

8. In het belang om te kunnen blijven voldoen aan de veiligheidseisen en operatievergunningen dient tijdens feestdagen altijd een gekwalificeerde werknemer beschikbaar te zijn voor eventuele calamiteiten. Om aan deze voorwaarde te voldoen zijn partijen overeengekomen dat in beginsel deze beschikbaarheid op basis van vrijwilligheid en tegen het gebruikelijke overwerktarief geschiedt, tenzij dit niet leidt tot de noodzakelijke bezetting. In dit kader zijn partijen verder overeengekomen, dat:
   a. De per kalenderjaar vastgestelde feestdagen staan open om zich vrijwillig aan te melden om de calamiteitenbezetting in te vullen;
   b. Als blijkt dat deze vrijwillige aanmelding op een feestdag niet leidt tot een bezetting, dan zal werkgever de betrokken personen persoonlijk benaderen binnen het tijdvak van een maand voorafgaand aan de betreffende feestdag. Een en ander met het doel alsnog over de calamiteitenbezetting te kunnen beschikken;
   c. Als via het verzoek geen vrijwillige aanmelding plaatsvindt, kan de werkgever in overleg treden met de gekwalificeerde werknemers wiens rooster doorloopt op de bewuste feestdag om tot een oplossing te komen.
   d. Voor een feitelijke verplichte calamiteitenbezetting in de nacht van 31 december op 1 januari (jaarwisseling) geldt een totale beloning van 300% vermeerderd met een compensatie dag van 8 uur.
   e. Personen met een religieuze overtuiging zullen zoveel als mogelijk vrijgesteld worden op religieuze feestdagen.

9. Voor zover er sprake is van mogelijkheden tot opname van tijd-voor-tijd, wordt verwezen naar bijlage IV van de cao.

Artikel 20: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden – afwijkend van de in artikel 19 genoemde bepalingen – zijn toegestaan, indien hierover met de OR overeenstemming is bereikt.

Artikel 21: Ploegsterkte

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
   a. Het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden;
   b. Het type losmachine;
   c. De beschikbare hulpmiddelen, respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
   d. De plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.

2. In overleg tussen de directie en de OR wordt een overlegprocedure en beroepsmogelijkheid vastgelegd.

   Voor werknemers van inhuur derden zoals beschreven in Bijlage I gelden de regels zoals van toepassing voor de werknemers van werkgever.

   Afhankelijk van het te behandelen agri-bulk product zal door de Voorman/teamleider, in overleg met zijn ploeg, bepaald worden op welke veilige wijze mens en machines worden ingezet voor het karwei.

Artikel 22: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Met werknemers die worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden, vindt er na 6 maanden een evaluatie gesprek plaats waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd. Na 9 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende werknemer wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd.
Uitzondering hierop is dat na 12 maanden het contract nog 1 maal met 6 maanden verlengd kan worden om deze werknemer verder op te kunnen leiden voor een kernfunctie.

Artikel 23: Opzeggingstermijn

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal een opzegtermijn van minstens 1 volle kalendermaand in acht moeten worden genomen.

Artikel 24: Einde dienstverband

a. Ongeacht de duur van het dienstverband dient een opzeggingstermijn van minimaal 1 maand in acht te worden genomen.
b. Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigd, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.

Artikel 25: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.

2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per vol vakantiejaar, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, ervan uitgaande dat hij een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest.
   Van deze dagen kunnen drie weken achtereen als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als “snipperdagen”.

   Voor de werknemers in de
   - dagdienst met 1 zaterdag per 4 weken,
   - 2-ploegendienst,
   - 3-ploegendienst (semi-continudienst)

   geldt bovendien het volgende:

   ingeval een zaterdag, waarop had moeten worden gewerkt, in de vakantieperiode valt, dan wordt voor deze zaterdag vrijstelling van arbeid verleend met behoud van betaling met een maximum van één keer per vakantiejaar.

3. De verjaringstermijn van verlofdagen is 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd en opgenomen.

4. Indien de periode, bedoeld onder lid 2, korter is dan een vol vakantiejaar, dan heeft de werknemer recht op vakantie volgens onderstaande schaal, waarbij de verdeling over “vakantiedagen” en “snipperdagen” geschiedt in verhouding 3:2.

	Aantal volle maanden dienstverband in het vakantiejaar											
Aantal dagen waarop aanspraak bestaat bij:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alle schema’s	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

5.a De ‘vakantiedagen’ zullen volgens een in overleg met de ondernemingsraad op te stellen rooster, doch in elk geval gedurende het lopende vakantiejaar, dienen te worden opgenomen.

Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen indien zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.

b Het opnemen van “snipperdagen” geschiedt op dagen – die in overleg tussen werkgever en werknemer zal worden vastgesteld – zoveel mogelijk buiten het normale vakantieseizoen.

Snipperdagen dienen een week van tevoren te worden aangevraagd, de werkgever dient te onderbouwen waarom het aangevraagde verlof geweigerd wordt.
Uiterlijk 2 dagen (48 uur) van tevoren zal mededeling worden gedaan of de gevraagde dag(en) kunnen worden opgenomen. Bij geen of te late mededeling is de aanvraag akkoord.

c In principe kunnen – conform bovengenoemde procedures – ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

6. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemamaandsalaris doorbetaald.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 48 bouwt werknemer volledig vakantie op ongeacht of werknemer volledig of in het kader van re-integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Neemt werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid verlof of vakantie op dan worden altijd volledige dagen afgeschreven.

7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantie-aanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

8. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.

9. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

Artikel 26: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers wordt totdat zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 25, lid 2 bedoelde dagen nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend.

Aan deze dagen kan door de werkgever een afzonderlijk bestemming worden gegeven, wanneer hiermede de algemene ontwikkeling van de werknemer wordt bevorderd.

Artikel 27: Vervallen

Artikel 28: Feestdagen

a. Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden zoals genoemd in artikel 17 en 18.

   Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

b. De feestdagen zijn:
   - Nieuwjaarsdag
   - 1e en 2e Paasdag
   - Hemelvaartsdag
   - 1e en 2e Pinksterdag
   - 1e en 2e Kerstdag
   - Koningsdag (27 april)
   - Bevrijdingsdag (5 mei; 1x per 5 jaar, ingaande 1990).

De feestdagen worden geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag.

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

In principe is de werknemer, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaande aan de feestdag, niet verplicht op te komen.

Bij werknemers werkzaam in de avonddienst, die snipperen c.q. vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan die feestdag.

Artikel 29 : Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de in het rooster vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris verleend:

1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of

feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag.
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van zijn/haar grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar).

1 dag voor
- het afleggen van een vak-examen voor een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

Wanneer het vak-examen overdag valt in de avond- of nachtweek van betrokkene dan zullen 2 dagen worden toegekend, te weten de avond- of nachtdienst zowel voor als na de examendag. Dit laatste geldt niet voor de 2- en 3-ploegendienst wanneer het examen op maandag valt. Dan is alleen de avond- of nachtdienst na de examen dag vrij.

2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.

4 dagen bij
- overlijden van haar partner of één van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van één van zijn/haar (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

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

Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

1. Werknemer heeft recht op eenmaal het aantal werkuren per week. Deze kunnen na eigen inzicht opgenomen worden, maar binnen 4 weken na de geboorte van het kind. De uren worden volledig doorbetaald.
2. Per 1 juli 2020 kan een werknemer maximaal 5 keer het aantal werkuren per week opnemen als aanvullend geboorteverlof. De week geboorteverlof dient eerst opgenomen te zijn en het aanvullende geboorteverlof dient binnen 6 maanden na de geboorte van het kind te zijn opgenomen. Gedurende deze periode krijgt werknemer een uitkering van het UWV. Deze uitkering zal aangevraagd worden door werkgever.
3. Binnen HBTM word gehandeld conform de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Onder meer bij geboorte van een kind, calamiteiten en zorgverlof.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van het schemamaandsalaris.
Verplichting voortkomend uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen zijn voor eigen rekening.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren.
Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 30: Onbetaald verlof

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:
a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
d. het verlof kan voor een periode tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Artikel 31: VERVALLEN

Artikel 32: Regelingen voor oudere werknemers

Artikel 32.a Leeftijdsdagen
Werknemer heeft vanaf de leeftijd 50 jaar recht op leeftijdsdagen. Met ingang van 1 januari 2025 gelden de volgende leeftijdsdagen:

Leeftijd	Leeftijdsdagen per jaar
50 en 51	2
52	3
53 en 54	5
55 en 56	6
57 en 58	7
59 en 60	8
61 tot aow	3+15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.
Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen pro rato lager vastgesteld.

De leeftijdsdagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de 15 leeftijdsdagen vanaf 61 jaar, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis-respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd. De overige 3 zijn tegen volledige loondoorbetaling.

Artikel 32.b Vrijstelling van werkzaamheden en nachtdiensten
a. Bij het bereiken van de 60 jarige leeftijd is werknemer niet meer verplicht om binnenboord werkzaamheden te verrichten.
b. bij het bereiken van de 63 jarige leeftijd kan werknemer ervoor kiezen om geen nachtdiensten meer te lopen met behoud van de schematoeslag. Daaraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:
- de nachtdienst wordt vervangen door een dagdienst (DD) of een vroege nachtdienst (VN);
- werknemer in de 5 ploegendienst die gebruik wil maken van de nachtdienstvrijstelling wordt overgeplaatst naar de 3 ploegendienst (met alleen dagdienst (DD) en een vroege nachtdienst (VN);

- Voor Teamleiders, voormannen en Storingsdienst medewerkers worden maatwerk afspraken gemaakt over de invulling van het rooster en functie;
- Bij wijze van uitzondering kan werkgever werknemer toch in de nacht inzetten als er onoverkomelijke operationele problemen zijn. Dit gebeurt in overleg met de werknemer en wordt binnen een redelijke tijd aangegeven.

Artikel 32.c Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 3 jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 36 maanden.

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortejaar 1960 tot en met 1979 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTM voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Maximaal 36 maanden voor AOW-leeftijd of in combinatie met ESMW maximaal 12 maanden waarvan 6 maanden verplicht (zie ook ESMW)
Tijdsduur	Maximaal 3 jaar (36 maanden)
Werktijd	80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw/ pensioenpremie/ premie verdeling	- 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling - 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, leeftijdsdagen	80% van het verlof, ADV en leeftijdsdagen direct voorafgaand aan de regeling
Leeftijdsdagen (90%)	Vervallendeelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de levensfase dagen).

Artikel 32.d Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft. Medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model (zie Bijlage) . Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model Bulk[2]
a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model Bulk (ESMW Model Bulk). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd[3] . Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met zes maanden Senioren Fit Regeling;
e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren Fit Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 bruto per jaar in 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.
Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande SFR van 3 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden
a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Praktisch:
a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Werkgever stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst) en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en).
c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling een gesprek met een externe financieel adviseur, die een indicatie verstrekt van de toekomstige financiële situatie.

Financiering van de regeling:
a. Met betrekking tot de reservering is vastgesteld dat nadat vanaf 1 januari 2021 jaarlijks 1 % van de loonsom is gereserveerd, vanaf 1 januari 2023 jaarlijks 2% van de loonsom wordt gereserveerd.

[2] Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.
[3] Maximaal 30 maanden

b. Met ingang van invoeren ESMW vervalt het Vitaliteit sparen, wat effectief per 1 januari 2025 is gerealiseerd.
c. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. €. 27.276 per 12 maanden)

Additionele fiscale ruimte
Indien gebruik gemaakt kan worden van de "additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties" uit het onderhandelaarsakkoord, zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

Door dit nieuwe artikel 32 vervallen per 1 januari 2025 de bestaande artikelen 27 (extra vakantie bij langdurig dienstverband of leeftijd), 31 (levensfase dagen), artikel 32 (regelingen voor oudere werknemers), artikel 33 (regelingen voor oudere werknemers t/m geboortejaar 1959) artikel 48 (vitaliteitspaarregeling) en artikel 49 (eerder stoppen met werken) en treedt het nieuwe artikel 32 hiervoor in de plaats.

Artikel 33: VERVALLEN

Artikel 34: Inkomen

Prijsindexering
Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari (peildatum 31 oktober voorafgaand) en 1 juli (peildatum 30 april voorafgaand) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, reeks 2006). Bij toekomstige overgangen naar een nieuwe reeks zal deze steeds per 1 juli van kracht worden.

Wanneer de aanpassing negatief is zal deze niet worden toegepast en in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

De lonen worden gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2026) als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2025: 1,50%
- per 1 januari 2026: 1,50%

Artikel 35: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.

2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april; eventueel vroeger, indien de werknemer zijn vakantie eerder opneemt.

3. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.

4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

5. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 36: Kerstuitkering

De kerstuitkering ter grootte van één basismaandsalaris is op kostenneutrale basis ingebouwd in de basisbetalingen.

Artikel 37: Betalingen

1. Bindende salarissen
   De in de bijlage III genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.

2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling
   In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan[4] voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

3. Vergoeding EHBO-diploma, BHV en certificaat Persluchtmasker
   Werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, of van een geldig certificaat persluchtmasker ontvangen hiervoor met ingang van 1 januari 2025 een vergoeding volgens onderstaande tabel:

   - EHBO €28,68 bruto per maand
   - BHV €14,34 bruto per maand
   - Pers €28,68 bruto per maand

   De vergoedingen worden overeenkomstig artikel 34 geïndexeerd.
   Werknemers in het bezit van een geldig BHV én EHBO diploma en die de daaraan verbonden herhalingslessen volgen ontvangen anderhalf keer de EHBO vergoeding. Heeft een werknemer alleen een BHV diploma dan is de vergoeding gelijk aan een halve EHBO vergoeding.

4. Salarisbetaling en feestdagen
   a. De betaling voor in artikel 28 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
   b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.

5. Schematoeslag[5]
   Bij plaatsing in één der genoemde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
   Het toeslagpercentage voor de in artikel 17 genoemde schema's bedraagt voor:

[4] Binnen het bedrijf of delen daarvan: binnen het havengebied van Rotterdam waar HBTM werkzaamheden verricht. Het gestelde in artikel 17, Algemeen is daarbij onverminderd van toepassing.

[5] Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

dagdienst (zonder zaterdag)	0 %
dagdienst met 1 x per 4 weken zaterdag	7,65%
2-ploegendienst	17,39%
3-ploegendienst	23,67%
5-ploegendienst	30,00%

6. Overwerkbetaling
De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van 1 uur en vervolgens af te ronden per half uur) voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het basisuursalaris.

	% van het Basisuurloon
Overuren gelegen tussen:	
maandag 07.30 – vrijdag 23.30 uur	160%
vrijdag 23.30 – zaterdag 15.30 uur	200%
zaterdag 15.30 – maandag 07.30 uur	240%
feestdagbetaling	240%

Een basisuurloon is daarbij 0,595% van het basismaandsalaris

7. Jubileum uitkering
Werknemer ontvangt bij de volgende dienstjubilea een jubileumuitkering [6]:

- bij een 12,5 jarig dienstjubileum 0,25 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 25 jarig dienstjubileum 1,5 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 40 jarig dienstjubileum 2 maal het bruto basismaandsalaris

Voor zover dit fiscaal is toegestaan wordt de uitkering netto uitgekeerd.

8. Vakbondscontributie
De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn, is dat ook akkoord.

9. WGA gedifferentieerde premie
Werkgever neemt de gedifferentieerde WGA premie volledig voor haar rekening.

10. Mentortoeslag
Werknemer die door HBTM is aangesteld als mentor ontvangt voor elke dag dat hij wordt ingezet een vergoeding van € 7,00 (21,67 van € 150,00) bruto.

Artikel 38: Werkgeversbijdrage in het aanvullende pakket van de zorgverzekering

De werkgeversbijdrage voor de ziektekostenregeling is € 22,00 bruto per maand.

Artikel 39: Verhoogd taakloon

Het verhoogd taakloon is met ingang van 1 april 2012 kostenneutraal ingebouwd in het basismaandsalaris. Het basismaandsalaris is per 1 april 2012 verhoogd met € 58,-.

Hiertoe is het verhoogd taakloon van de 5-ploegendienst kostenneutraal teruggerekend. Werknemers werkzaam in een ander rooster dan de 5-ploegendienst ontvangen jaarlijks een toeslag (in verband met

[6] Werknemer die vervroegd pensioneert en bij doorwerken tot AOW leeftijd zijn 25 of 40 jaar jubileum gehaald zou hebben krijgt de uitkering naar rato.

het groter aantal werkdagen) volgens onderstaande tabel (bedragen per 1-1-2025):

- Dagdienst € 511,03
- 1 op 1 dienst € 426,33
- Semi-continu dienst € 308,06

Deze toeslag wordt jaarlijks uitbetaald in de maand december en wordt overeenkomstig artikel 34 geïndexeerd.
Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de toeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Artikel 40: Vergoeding schoonmaken cellen Europoort

Werknemer die wordt ingezet bij het schoonmaken van silocellen ontvangt als vergoeding één uur overwerk vermeerderd met € 16,16 per dag (per 1 januari 2025 en wordt overeenkomstig artikel 34 geïndexeerd).

Artikel 41: Verstrekkingen

Jaarlijks wordt aan de werknemers werkkleding verstrekt. Bovendien zullen aan de werknemers naar behoefte veiligheidsschoenen worden verstrekt.
In het Personeelshandboek van werkgever is het beleid ter zake van pakketsamenstelling per functie, verstrekking en van het dragen c.q. gebruik van de werkkleding nader uitgewerkt.

Artikel 42: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiemaatstaven als die gehanteerd worden in de takenmatrix, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

18 jaar	60	%
18½ jaar	67½	%
19 jaar	75	%
19½ jaar	82½	%
20 jaar	90	%
20½ jaar	95	%

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Aan werknemers beneden de 21 jaar, die gehuwd dan wel kostwinner/-ster zijn, zal het salaris worden toegekend van 21 jaar en ouder.

Artikel 43: Afbouwregeling schematoeslag

a. De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.

b. Werknemers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing zijnde schematoeslag gesteld.
Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt, zal in overleg met betrokkene een (andere) oplossing worden gezocht.

c. De werknemer die anders dan op eigen verzoek (medische indicatie wordt niet als zodanig aangemerkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke bij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. Indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, 0%;

2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende maand
   60% gedurende 2 maanden
   20% gedurende 1 maand

3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de volgende maand
   80% gedurende 2 maanden
   60% gedurende 2 maanden
   40% gedurende 1 maand
   20% gedurende 1 maand

4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de volgende maand
   80% gedurende 4 maanden
   60% gedurende 3 maanden
   40% gedurende 3 maanden
   20% gedurende 3 maanden

5. Indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de volgende maand
   80% gedurende 7 maanden
   60% gedurende 7 maanden
   40% gedurende 7 maanden
   20% gedurende 7 maanden

6. Indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de volgende maand
   80% gedurende 15 maanden
   60% gedurende 15 maanden
   40% gedurende 14 maanden
   20% gedurende 14 maanden

7. Indien hij 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
   100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot het moment dat van een vervroegde uittredingsregeling gebruik wordt gemaakt.

d. De bovenstaande onder c (de punten 1 t/m 6) vermelde afbouwregeling is voor de categorie werknemers van 58 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voorhanden is en met dien verstande dat na het bereiken van de 63-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.

Artikel 44: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden een uitkering ineens verstrekt van driemaal zijn schemamaandsalaris.

Onder nabestaanden worden verstaan:
a. De echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nabestaanden krachtens de ZW, of de AAW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 45: Pensioenregelingen

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een drietal collectieve pensioenregelingen toegezegd.

Inleiding

1. Tot 1 maart 2017 waren de pensioenregelingen ondergebracht bij Optas Pensioenen, onderdeel van Aegon te ’s-Gravenhage.
2. Vanaf 1 maart 2017 zijn de pensioenregelingen ondergebracht bij Aegon Cappital, ook onderdeel van Aegon.
3. Gezien de van toepassing zijnde garantie(rendementen) heeft er geen collectieve waarde-overdracht plaatsgevonden van Optas naar Cappital.
4. Per 1 januari 2018 is de Pensioenrichtleeftijd verhoogd naar de 68-jarige leeftijd; vanzelfsprekend kan deze leeftijd facultatief worden vervroegd.
5. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao-partijen hebben er voor gekozen om alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen in de cao te omschrijven. De volledige regelingen zijn in pensioenreglementen en addenda omschreven. Behoudens hetgeen is toegezegd over de hoogte van de eigen bijdrage en de bijdrage van SVBPVH zijn de reglementen en de addenda leidend.
6. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden.

De belangrijkste kenmerken van de drie beschikbare premieregelingen

- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris, minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2022 is € 114.866,-. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de zogenaamde contractloonontwikkelingsfactor.
- De franchise is gelijk aan de wettelijke minimum franchise (100/75 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag). In 2022 is de franchise € 14.802,-.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met werkgever.
- Het risico-partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 1,16% van de laatste pensioengrondslag per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998;
- Het risico-wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde risico-partnerpensioen.

A-regeling

- Deelnemers zijn de operationele werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- De leeftijdsafhankelijke beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 97,84% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie
van 20 tot 25 jaar	7,83%
van 25 tot 30 jaar	9,10%
van 30 tot 35 jaar	10,57%
van 35 tot 40 jaar	12,23%
van 40 tot 45 jaar	14,28%
van 45 tot 50 jaar	16,63%
van 50 tot 55 jaar	19,37%
van 55 tot 60 jaar	22,80%
van 60 tot 65 jaar	27,10%
van 65 tot 68 jaar	31,41%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,2% van een ‘afgeleide’ pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige gedeelte van de in te leggen netto premie, alsmede de risicopremies en kosten, zijn voor rekening van de werkgever.
  Bij het bepalen van de ‘afgeleide’ pensioengrondslag wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2022: € 15.859,-).

B-regeling (1960-1976)

- Deelnemers zijn de operationele werknemers, die geboren zijn in de jaren 1960-1976 en aansluitend voor 1 januari 1998 pensioen hebben opgebouwd bij het Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (PVH).
- De leeftijdsafhankelijke beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 112,77% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie
van 20 tot 25 jaar	9,02%
van 25 tot 30 jaar	10,49%
van 30 tot 35 jaar	12,18%
van 35 tot 40 jaar	14,10%
van 40 tot 45 jaar	16,46%
van 45 tot 50 jaar	19,17%
van 50 tot 55 jaar	22,33%
van 55 tot 60 jaar	26,27%
van 60 tot 65 jaar	31,24%
van 65 tot 68 jaar	36,20%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,2% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige gedeelte van de in te leggen netto premie, alsmede de risicopremies en kosten, zijn voor rekening van de werkgever.

  Bij het bepalen van de 'afgeleide' pensioengrondslag wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2022: 15.859,-).

B-regeling (1950-1959)

- Deelnemers zijn de operationele werknemers, die geboren zijn in de jaren 1950-1959 en aansluitend voor 1 januari 1998 pensioen hebben opgebouwd bij het Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (PVH).
- De leeftijdsafhankelijke beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 60,49% % van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie
van 55 tot 60 jaar	14,10%
van 60 tot 65 jaar	16,76%
van 65 tot 68 jaar	19,42%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,88% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige gedeelte van de in te leggen netto premie, alsmede de risicopremies en kosten, zijn voor rekening van de werkgever.
  Bij het bepalen van de 'afgeleide' pensioengrondslag wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2022: € 15.859,-).

Algemeen

- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

Artikel 46: Het bedrijfstakfonds (STIVU)

STIVU staat voor Stichting Vervroegde Uittreding Zeehavens. De stichting is opgericht in 1997, als uitvoeringsorganisatie van de VUT-regeling in op- en overslagbedrijven. In december 2014 is de laatste deelnemer van de VUT-regeling met pensioen gegaan. De regeling is inmiddels gesloten en opgeheven. Sinds 2012 verzorgt STIVU de uitvoering van de senioren FIT-regeling. Zie art. 33 voor de HBTM senioren FIT-regeling.

De bijdrage van HBTM is 3% van het jaarinkomen en de bijdrage door werknemer 1% van het jaarinkomen, tot de ingevoerde *premieholiday* per juli 2010. De gelden worden aangewend voor de senioren FIT-regeling met de geboortejaren 1950-1959 en is gebruikt voor de pensioenverbetering voor de zogenaamde B-regeling (1960-1976).

Artikel 47: Pensioenadvies

Werkgever biedt werknemers, vanaf leeftijd 60, de gelegenheid om inzicht te krijgen in zijn/haar te verwachten pensioen. Hiervoor is een overeenkomst gesloten met een pensioenadviseur, in 2022 is dit AON, die op een tweetal momenten de werknemer inzicht kan geven in zijn/haar te verwachten pensioen:
a. berekening(en) te verwachten pensioen op de gewenste pensioendatum (i.c.m. bijvoorbeeld SFR) of om inzicht te krijgen of eerder stoppen tot de mogelijkheden behoort;
b. berekening van het te verwachten pensioen op de definitieve pensioendatum, inclusief begeleiding pensioeningang.

De start voor een adviesgesprek is een aanmelding bij de afdeling HR. De waarde van het traject is € 1.300,-, mochten er meerdere gesprekken nodig zijn die buiten het budget vallen, dan treden werknemer en werkgever in overleg om te bepalen wie de extra kosten voor zijn rekening neemt.

Artikel 48: VERVALLEN

Artikel 49: VERVALLEN

Artikel 50: Arbeidsongeschiktheid

1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid
Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de werknemer handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door werknemer tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 15

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de werknemer zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dat moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de werknemer, na afronding van zijn re-integratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende werknemer werkzaam is. Het maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten HBTM

Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan werknemer wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

5) Maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van werknemer die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie[7], lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt werknemer een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de werknemer verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de werknemer heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen.
Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de werknemer is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

[7] Hiermee worden bedoeld alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaatverzekering.

Schema B

Duur Arbeidsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande is een percentage van het oorspronkelijke bruto maandinkomen.
van week 105 t/m 156	80%	tot maximaal 10%
van week 157 t/m 208	80%	tot maximaal 10%
van week 209 t/m 260	75%	tot maximaal 5%
van week 261 t/m 312	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers geldt het volgende:
Indien na afloop van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stopzetten, indien de betreffende werknemer de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en een reïntegratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende werknemer horen. Argumenten van de werknemer zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle werknemers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de werknemers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van werknemer als van de werkgever. Werkgever en werknemer verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdiencapaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket.
Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratie-traject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

Artikel 51: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die één jaar ziekengeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan.
Indien ook deze laatste periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

Namens partij genoemd onder I,
HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM) B.V.

_____

Namens partij genoemd onder IIa
FNV

_____

Namens partij genoemd onder IIb
CNV

_____

Bijlage I: Gedragscode inhuur derden

Het beleid van HBTM is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die hiermee tot de kernactiviteiten van de HBTM behoren, door eigen personeel zullen worden uitgevoerd.

Ten aanzien van portiers- en bewakingsdiensten zal HBTM, indien dit niet door eigen personeel kan worden uitgevoerd, gebruik maken van de diensten van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein. *Over de keuze van de dienstverlener zal overleg worden gevoerd met de Ondernemingsraad.*

Inhuur afspraken

HBTM zal bij de inhuur van werknemers enkel gebruik maken van partijen die betalen conform de zogenaamde haven inhuur-cao. Wordt bij een andere partij ingehuurd, na overleg met de OR, dan betaald HBTM deze werknemers conform de HBTM cao.

De inhuur bij HBTM zal maximaal 20% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde en zal van “onder af” worden ingezet.

Tussen FNV Havens en CNV, HBTM en HBTR bestaat overeenstemming om inhoud te geven aan een HES “interne arbeidspool”. Doelstelling is dat in 2022 binnen HBTM en HBTR gewerkt kan worden met inleen vanuit deze arbeidspool.

HBTM en HBTR hebben dienovereenkomstig een adviesaanvraag ingediend bij de beide OR-en. Zodra sprake is van een definitief besluit, dan zal deze interne arbeidspool worden opgezet. FNV Havens, CNV Vakmensen.nl, HBTM en HBTR zullen een aparte cao uitwerken. In eerste aanleg zal het aantal werknemers die in dienststreden worden gemaximeerd tot 40 personen. Impliciet wordt hiermee de bezetting van de HBTM en HBTR beschermd.

HBTM zal werken volgens de afspraken die opgenomen zijn in het *inhuur convenant (drijvende) kranen*. Het convenant is als Appendix toegevoegd aan deze cao.

OVERZICHT KERNACTIVITEITEN, INHUUR EN UITBESTEDING OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN

Kernactiviteiten (altijd eigen mensen)

- Kraanmachinisten
- Schipper op drijfkraan
- Weger op weegtoren
- Bandenman
- Treinbelading EP of LH
- Silocommando
- Proco

Inhuur (eigen mensen of inhuur)

- Tremmen en of vegen binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, op de wal
- Grote laadschop op de stort en afslag (inclusief bediening bandencircuit)*
- Bootsman*
- Terrein beladen
- Lichter beladen/stortpijpen
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto’s
- Schoonmaken cellen EP*

* Alleen toegestaan na toestemming OR o.b.v. overzicht met namen en certificaten.

Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)

- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc.
- Opzakken.
- Open en dichtleggen wagons (daarbij moet altijd een eigen operator aanwezig zijn die de taak "treinstation" beheerst).

In geval van:

- Nieuwbouw van grote omvang (na positief advies OR);
- garantiewerk;
- schilderwerk van grote omvang (na positief advies OR);
- zeer specialistisch onderhoud of reparaties, waarvoor de kennis en vaardigheid niet in het bedrijf voorhanden is, gezien het zeer incidentele karakter van deze werkzaamheden;
- het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
- incidenteel onderhoud van zeer grote omvang (na positief advies OR);
- calamiteiten;

zal een beroep kunnen worden gedaan op derden.

HBTM zal, in aansluiting op artikel 7 van deze cao aan vakorganisaties een lijst doen toekomen van bedrijven waar deze inhuur zal plaatsvinden.

Per maand zal HBTM aan haar OR en cao-partijen een overzicht verstrekken, waaruit de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden blijkt. Indien daaraan behoefte bestaat, zal een evaluatie van het gevoerde beleid plaatsvinden.

Bijlage II: Takenmatrix

Takenmatrix/functiegebouw – Operationele Dienst

De kennis, vaardigheden en ervaring van alle collega's van de operationele dienst zijn afgezet tegen de taken in de matrix. Op deze manier is inzichtelijk wie op welke activiteiten ingezet kan worden. Dit bepaald tevens de functie en het betalingsniveau dat bij deze functie hoort voor medewerkers in dienst getreden na 1 januari 2015 en voor degenen die nog niet de functie van allround operator bekleden op 1 januari 2015. Eveneens wordt inzichtelijk welke taken nog ontbreken en ontwikkeld kunnen worden.

Het doel is om iedereen op zoveel als mogelijk plaatsen in te kunnen zetten. Dit moet niet verward worden met de term allround operator. Elke activiteit, ondersteunend of kern, heeft zijn toegevoegde waarde voor HBTM. Door elke activiteit een waarde toe te kennen is het mogelijk voor elke collega om, op zijn manier, waarde toe te voegen aan HBTM en deze opgetelde waarden vertalen zich in een financiële beloning. Beloning zoals deze reeds is afgesproken in de cao.

De waardering van de activiteiten

Basiswerkzaamheden		Vegen/Tremmen binnenboord/ Bobcat/Catkraan/Kleine laadschop binnenboord/Terrein- en schoonmaakwerkzaamheden		
	waarde		***waarde***	
Ondersteunende activiteiten	*3*	Bootsman	*2 (4)*	Schoonmaken cellen EP (+ploffen)
	2	Opslagmachines	*2*	Bediening stortpijpen
	2	Afslagmachines	*2*	Autobelading EP
	2	Autobelading LH	*3*	Treinbelading EP
	3	Treinbelading LH	*4*	ATEX laadschop vlakloods
			2	Laadschop afslag/verkassen
Kernactiviteiten	*12*	Machinist Lemniscaat	*12*	Machinist MAN-bruggen
	12	Bandenman	*12*	Kraan D
	12	kraan 'Eaglet'	*12*	Weger op drijvende weegtoren
	12	Bediening TRZE	*12*	Commando
	12	Schipper Lemniscaat (3 van 5)	*12*	Stortrijden (+W3)

De kernactiviteit *Schipper Lemniscaat (3 van 5)* vraagt om enige toelichting. Wij werken straks met 5 kranen, elk met een andere machinekamer. Het gaat te ver om de kranen allemaal apart te noemen, maar we spreken over échte beheersing van de kernactiviteit als 3 van de 5 machinekamers tot het ervaringsgebied van de schipper behoren.

Bij wijziging in activiteiten wordt de matrix aangepast. Vervalt een activiteit en scoorde een collega hierop, dan blijft deze waarde voor hem gelden.

De kernactiviteit Commando telt voor 2 kernactiviteiten, niet voor 24 punten. De reden hiervoor zijn de beperkte kansen binnen EP als je opgeleid bent voor de Commando en hiervoor continu ingezet wordt.

Instroom
Afgeronde STC-opleiding niveau 3, dan wel vergelijkbaar niveau op basis van ervaring in de haven en de juiste werk-/gedragshouding die bij HBTM past. Ervaringsjaren bij in dienst treden wordt vastgesteld conform onderstaande tabel.

Bepaling dienstjaren alvorens in dienst te treden bij HBTM

1 Telling ervaringsjaren BBL-leerlingen die in dienst treden bij HBTM
Elk jaar BBL bij HBTM = 0,8 ervaringsjaar (komt overeen met de werkduur, 4 dagen werk en 1 dg school, in de overeenkomst) + de gerealiseerde punten in de takenmatrix
Elk jaar BBL elders in de bulk = 0,5 ervaringsjaar. Er worden geen punten in de takenmatrix toegekend.
BBL elders - niet - in de bulk = 0,5 ervaringsjaar totaal. Er worden geen punten in de takenmatrix toegekend.

2 Ervaringsjaren bij inhuurpartijen (HSR, Smit en ABC) worden geteld als 0,5 ervaringsjaar.

3 Overstap van EMO, RBT, OVET of OBA. Aangezien dit zusterbedrijven of joint-ventures zijn worden dienstjaren 1 op 1 overgenomen als ervaringsjaren.

4 Dienstjaren bij Marcor, ZHD, van Uden en Brussé worden 1 op 1 overgenomen als ervaringsjaren. Ervan uitgaande dat de verrichtte werkzaamheden vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden bij HBTM. Is dit niet zo, dan telt 1 dienstjaar als 0,5 ervaringsjaar.

5 Overstap vanuit het grondverzet, i.c.m. SOMA-opleiding: elke dienstjaar geldt als 0,5 ervaringsjaar.

6 Dienstjaren bij andere bedrijven dan bovengenoemd worden geteld als 0,25 ervaringsjaren.

Door de dienstjaren 'exact' te bepalen bij in dienst treden staan er niet altijd hele ervaringsjaren. Doordat de diensttijdteller in de actuele takenmatrix van HBTM op de dag nauwkeurig rekent kan maandelijks beoordeeld worden of de ervaringsjaren voor een eventuele promotie voldoende zijn.

De basiswerkzaamheden zijn ook de absolute basis voor het werken als operator bij HBTM. Ongeacht lengte van het dienstverband of leeftijd, als deze werkzaamheden zich voordoen dan kan je daar op ingezet worden.

De juiste werk-/gedragshouding die bij HBTM past wordt beoordeeld op de aspecten en dient conform verwachting (cv) te zijn: motivatie, veiligheidsgedrag, inzet, discipline, kwaliteitsgerichtheid, loyaliteit, communicatie, samenwerking, flexibel gedrag, resultaatgerichtheid, respect, integriteit en proactief.

Doorstroom
Doordat er waarde wordt toegekend aan elke activiteit telt ieders bijdrage mee aan het werk dat we doen bij HBTM. Vakmanschap is en blijft de basis waar we op draaien als HBTM. Voldoende uren maken in betreffende activiteit kneed tot het juiste vakmanschap dat daarbij hoort.

Daarbij komt dat niet alleen bij instroom de juiste werk-/gedragshouding van belang is, maar deze is je hele werkzame tijd bij HBTM van belang en zal meegewogen worden bij het wel of niet doorstromen naar een volgende functie. Dit zie je dagelijks, maar hier zal in ieder geval jaarlijks in het functioneringsgesprek bij stilgestaan worden.

Uiteindelijk vertaalt de waarde die toegekend wordt aan beheerste activiteiten, de ervaringsjaren en de juiste werk-/gedragshouding zich in een salaris.

	operator					
	4	3	2	1	allround	CC
basiswerkzaamheden	50-100 %	100%	100%	100%	100%	100%
waarde kern-/onderst. activiteiten	< 17	17	34	51	> 51	> 51
kernactiviteiten in aantal	0	0	2	3	4	5
houding en gedrag	cv	cv	cv	cv	cv	cv
ervaringsjaren		2	4	6	8	10

Of iemand een activiteit voldoende beheerst om daar zelfstandig in te kunnen werken wordt bepaald door de Proco's, met toetsing door de mentoren of dit daadwerkelijk zo is.

Voor elke kernactiviteit staat een vastgestelde opleidingsduur waarbij naast praktische ervaring ook kennis wordt vergaard door het leren en beheersen van het bijbehorende lesmateriaal. Dit is een gemiddelde. De toetsing of een collega een kernactiviteit voldoende beheerst om hier zelfstandig in te kunnen werken zal gedaan worden door de mentoren aan de hand van de eisen-/vaardigheids-lijsten die hierbij horen.

De uiteindelijke beslissing of iemand promotie maakt naar de volgende functieschaal wordt genomen door de Manager Operations. Het voorstel daartoe wordt voorbereid en ingediend door de proco van betreffende medewerker in samenspraak met de personeelsplanner.

Opleidingstijd en financiële doorgroei

1. *Opleidingsplanning en begrip*
   Het is niet mogelijk om alle werknemers gelijktijdig op te leiden. De opleidingstrajecten worden zoveel mogelijk gepland op basis van beschikbaarheid en prioriteit. Dit vraagt mogelijk enig geduld van werknemers.
2. *Afwijken van de takenmatrix bij beperkte opleidingsmogelijkheden*
   Indien als gevolg van opleidingscapaciteit werknemers aantoonbaar beperkt worden in hun ontwikkeling en financiële doorgroei, zou werknemer toch de financiële groei moeten doormaken.
3. In dat geval moet, op basis van het aantal ervaringsjaren en aantoonbaar functioneren conform verwachting, worden besloten om de werknemer door te laten groeien naar een hoger functieniveau, ondanks het ontbreken van het formele opleidingstraject. Mocht binnen twee jaar de noodzakelijke opleiding niet zijn genoten door toedoen van werkgever, dan is het salaris een verworven recht.
   Voor deze twee jaar is de beoordeling aan het teamleider-overleg, waarbij behaalde punten, inzet en prestaties worden besproken. Dit zal ook moeten blijken uit de functioneringsgesprekken met werknemer. De uiteindelijke beslissing ligt bij de Operations Manager, met als doel de consistentie in besluitvorming te waarborgen.
4. *Voorwaardelijke doorgroei*
   De genoemde doorgroei is altijd gekoppeld aan de intentie en inzet van de werknemer om alsnog het voor de functie vereiste opleidingsniveau te behalen. Indien de werknemer hierin structureel geen bereidheid toont, behoudt werkgever zich het recht voor om het salaris aan te passen aan het functieniveau dat op basis van opleiding daadwerkelijk is behaald.
5. *Wijziging in taken en puntenaantal*
   Wanneer een werknemer aangeeft niet langer inzetbaar te willen zijn op en voor specifieke taken waarvoor punten zijn toegekend in de takenmatrix, behoudt de werkgever zich het recht voor om de bijbehorende punten te verwijderen uit het puntenaantal van de werknemer.
   Indien het totale puntenaantal hierdoor onder de grens van het huidige functieniveau daalt, zal de

werkgever de werknemer informeren om hem toch de mogelijkheid te geven de taken wel uit te voeren. De werkgever kan daarna besluiten de werknemer in te delen in een lager functieniveau, behorend bij het nieuwe puntenaantal. Dit resulteert in een aanpassing van het salaris naar het bijbehorende niveau binnen dezelfde salarisgroep, ingaande per de eerste van de volgende maand.

6. Indien de werknemer langer dan twee jaar zijn kerntaken niet heeft kunnen uit oefenen, dan is werkgever verplicht een opfris cursus aan te bieden en zolang de werknemer deze opfris cursus niet heeft gevolgd door toedoen van werkgever dan kan/mag de werknemer deze werkzaamheden, met behoud van salaris, weigeren.
7. *Uitzondering op medische gronden*
   Deze bepaling is niet van toepassing indien de betreffende taak niet meer kan worden uitgevoerd als gevolg van een medische beperking, vastgesteld door de bedrijfsarts.
8. De hierboven beschreven bepalingen zijn van toepassing op de werknemers in dienst na 2015.
9. Werknemer die van oordeel is dat niet overeenkomstig de bepaling in de leden 1 t/m 8 is gehandeld kan zijn bezwaar gemotiveerd voorleggen aan een adhoc commissie bestaande uit een vertegenwoordiger van de vakbonden, van de ondernemingsraad en twee vertegenwoordigers namens werkgever.

Verder kent de operationele dienst de functies Productie Coördinator, Mentor/Instructeur en Productie Coördinator +. De eisen voor deze functies zijn vastgelegd in ORBA-functieprofielen en de functies zijn opgenomen in de salaristabel zoals weergegeven in Bijlage III van deze cao.

Takenmatrix/functiegebouw – Technische dienst

Startniveau	Opleiding MBO 4

Niveaus in uitvoering werkzaamheden		Vereist kwalificaties
1	Basis werkzaamheden, nog geen specifieke kennis van techniek binnen HBTM.	Montage bankwerken algemeen.
2	Basis werkzaamheden, kan taken nog niet volledig zelfstandig uitvoeren.	MIG en elektrisch lassen.
3	Ruime praktijkervaring, voert taken zelfstandig uit (loopt nog niet alleen in de ploeg).	Uitvoering van elektrotechnische installatiewerkzaamheden.
4	Ruime praktijk ervaring, zelfstandig werkzaam, waar nodig met back-up.	Uitvoering elektrotechnische OHC inspecties.
5	Ruime praktijkervaring, volledig zelfstandig werkzaam.	Kennis van pneumatiek.
		Kennis van hydrauliek.
		Elektrisch schakelen.
		Uitvoering alle voorkomende bandensystemen.
		Softstarters inregelen.
		Beheren (en programmeren van) frequentieomvormers.
		Complexe storingen zoeken en oplossen op alle aanwezige installaties.
		Storing zoeken met procesautomatiseringssystemen.

Cao functie	Functieopbouw	Opleidingsvereisten	Werkervaring
4e technisch operator	Basis werkzaamheden, nog een specifieke kennis van techniek binnen HBTM. Beheersing van tenminste 2 vereiste kwalificaties.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	N.v.t.
3e technisch operator	Idem 4e operator, met toenemende mate van zelfstandigheid. Beheersing van tenminste 5 vereiste kwalificaties.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 2 jaar
2e technisch operator	Idem 3e operator, met ruime praktijkervaring, kan zelfstandig taken uitvoeren. Beheersing van tenminste 7 vereiste kwalificaties.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 5 jaar
1e technisch operator	Idem 2e operator, zelfstandig werkzaam, waar nodig met back-up. Beheersing van tenminste 9 vereiste kwalificaties.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 7 jaar
Allround technisch operator	Idem 1e operator, volledig zelfstandig werkzaam. Beheersing van tenminste 10 vereiste kwalificaties.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 10 jaar
Technisch specialist	Idem allround operator, volledig zelfstandig werkzaam met een specialisme. OF volledig zelfstandig werkzaam in specialisme.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties en specialisme	Minimaal 5 jaar
Magazijnmedewerker	Dagelijkse werkzaamheden, grote mate van zelfstandigheid en beheersing van kwalificaties.	MBO niveau 4 rijbewijs, heftruckbewijs, administratief vaardig, enige beheersing HBTM-programma's	Minimaal 2 jaar
Magazijnmeester	Bestelling, beheer, uitgifte en administratie magazijn	MBO niveau 4 Opleiding magazijnbeheer	Minimaal 2 jaar
Coördinator TD werkvoorbereider	Leidinggeven/coördinatie en voorbereiding technische werkzaamheden.	MBO niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Minimaal 2 jaar

Bijlage III: Salarisopbouw

BASISMAANDSALARISSEN VOOR OPERATIONEEL PERSONEEL (in euro's) (NOG VERVANGEN)

Code	Cao-functie	Klasse A		Klasse B		Klasse C	
			1-1-2025		1-1-2025		1-1-2025
O1	4e Operator		3.488,97		3.627,24		3.765,52
O2	3e Operator		3.903,84		4.043,00		4.181,26
O3	2e Operator		4.319,54		4.457,79		4.598,74
O4	1e Operator/Operator Specialist		4.758,38		4.920,74		5.082,26
O5	Allround Operator		5.146,24		5.210,31		5.273,35
O6	Commando Coördinator (CC)		5.325,23		5.407,57		5.593,73
O7	Voorman		5.528,62		5.793,03		6.057,48
O8	Teamleider		5.971,68		6.325,94		6.680,51
O9	Mentor/Instructeur		5.308,29		5.540,48		5.772,66
T1	4e Technische operator		4.056,84		4.239,71		4.413,24
T2	3e Technische operator		4.546,87		4.681,40		4.814,99
T3	2e Technische operator		4.904,07		4.993,14		5.082,26
T4	1e Technische operator		5.146,24		5.210,30		5.273,34
T5	Allround technisch Operator/Technisch Specialist		5.317,95		5.361,56		5.405,16
T6	Magazijnmeester		5.335,53		5.405,16		
T7	Coördinator TD/werkvoorbereider		5.660,37		5.924,80		6.189,29

Instroomschalen:

Periode:	Percentage startsalaris van de schaal:
12 maanden	80,00%
12 maanden	87,50%
12 maanden	92,50%
Daarna	100%

*= beoordelingsmomenten; plaatsing in de betreffende schaal/klasse is pas mogelijk na goede beoordeling en naar behoefte van de onderneming. Doorgroei binnen de schaal naar de volgende klasse vindt in principe plaats één jaar na plaatsing in een bepaalde klasse.

Bijlage IV: Tijd-voor-tijd regelingen

Degene, die in aanmerking wil komen voor de tijd-voor-tijd-regeling, dient dit in voorkomende gevallen steeds per keer aan het bedrijf kenbaar te maken. Zij, die het bovenstaande niet kenbaar hebben gemaakt, ontvangen uitsluitend betaling voor het overwerk.

De werknemer kan zelf beslissen wanneer hij de opgespaarde dagen uit de tijd-voor-tijd-regeling wil opnemen. Hiervoor gelden echter wel dezelfde regels als voor opname van snipperdagen.

De regeling luidt als volgt:

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen de volgende uren in aanmerking:

- Alle gewerkte uren per dag na de in de cao vastgelegde arbeidstijden;
- alle vrijwillig gewerkte uren op zaterdag/zondag of vrijdagavond/-nacht;
- alle uren gemaakt ten behoeve van calamiteiten, zoals brandwacht of stormwacht;
  Indien de calamiteitenwacht doorloopt tot de dagploeg opkomt, dan kunnen uit veiligheidsoverwegingen deze tijd-voor-tijd-uren in de eerstvolgende dienst opgenomen worden;
- alle gewerkte uren in het weekend, behalve de kloszaterdag, gaan altijd in de tijd-voor-tijd-regeling;
- het uur na het gereedkomen c.q. afwerken van een op vertrek liggend zeeschip voor het afbreken en/of verhalen en afmeren van laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats;
- alle overuren op de kloszaterdag na einde werktijd.

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen niet in aanmerking:

- schafturen;
- kloszaterdag;
- verplicht 1½ uur verlengen (afwerken).

Uitvoering

Uitvoering van de tijd-voor-tijd-regeling geschiedt door de loonadministratie.

Voor een vrije dag moet tenminste 7½ uur gespaard zijn. Bij opname van een tijd-voor-tijd-regeling wordt deze vermeld op de tijd-verantwoordingsstaat onder de code ‘TT’.

Indien gespaarde uren uitbetaald worden, dan gebeurt dit bij de eerstvolgende loonafrekening.

Alle overwerktoeslagen worden direct per maand uitbetaald.

Bijlage V: Technologie-protocol

1. Dit protocol is van toepassing op alle investeringen die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid.

2. Voordat HBTM een definitief besluit neemt over het doen van investeringen, zal hierover overleg plaatsvinden met vakorganisaties en OR.
   In dit overleg wordt door HBTM alle informatie die voor de beeldvorming noodzakelijk is verstrekt.
   Dit kan zijn:
   - De kosten-baten analyse van het betreffende project;
   - De gevolgen voor de werkwijze, planning en loscapaciteit van HBTM;
   - De werkgelegenheidsconsequenties;
   - De arbeidsomstandigheden;
   - De tijdsplanning;
   - Het bureau wat verantwoordelijk zal zijn voor de engineering;
   - Eventuele onderzoekingen die verricht zullen worden;
   - De personen die geraadpleegd zullen worden zowel binnen als buiten de onderneming.

3. De vakorganisaties hebben het recht in dit overleg aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren te brengen.

4. HBTM zal eerst een voorontwerp van het project maken, teneinde een beeld te krijgen van de organisatorische en technisch/operationele haalbaarheid daarvan.
   In een zo vroeg mogelijk stadium van het voorontwerp zal ten behoeve van de verdere uitwerking van het ontwerp overleg worden gevoerd met mensen die in hun werksituatie direct of indirect met het project te maken hebben c.q. krijgen.
   Dit overleg zal een aantal malen plaatsvinden, zodat betrokkenen de gelegenheid hebben om te praten zowel over de huidige situatie, als ook over de nieuwe situatie en zo hun invloed kunnen laten gelden op het ontwerp.
   Ook de werknemers van de TD, belast met het uitvoeren van het onderhoud worden bij dit overleg betrokken.

5. In de ontwerpfase zal tevens onderzoek gedaan worden naar de volgende aspecten van de investering;
   - ergonomie;
   - veiligheid;
   - geluidsbelasting;
   - stofbelasting;
   - trillingsbelasting;

   dan wel andere voor bedienend personeel belastende factoren.

   De resultaten van deze onderzoekingen zullen ingebracht worden in het overleg genoemd bij artikel 4.
   De resultaten van deze onderzoekingen zijn voor alle betrokkenen openbaar.

6. Gedurende het project zal HBTM vakorganisaties en OR regelmatig informeren over de voortgang daarvan. Daarbij zullen alle relevante gegevens worden verstrekt.

7. Over het definitieve ontwerp zal opnieuw overleg met vakorganisaties en OR plaatsvinden. Daarbij komen o.a. definitieve specificaties en performance criteria aan de orde.

8. Vervolgens kan begonnen worden met de bouw en installatie en het proefdraaien. Als partijen tot de conclusie zijn gekomen dat de nieuwe installatie bewezen heeft te kunnen draaien als gepland in het definitieve ontwerp, met betrekking tot:

   - de capaciteit;
   - de bemanning;
   - de veiligheidseisen;
   - de arbeidsomstandigheden;
   - lawaaibelasting;
   - stofbelasting;
   - trillingsbelasting;

   dan wel andere bij artikel 7 aangegeven performance criteria, kan er begonnen worden met het doorvoeren van de gevolgen voor de werknemers.
   Pas op dat moment kan - indien van toepassing - de omvang van de ploeg aan de nieuwe situatie worden aangepast.

9. Het definitieve ontwerp, zoals vermeld in artikel 7, zal gelden als het voorgenomen besluit in de zin van artikel 25, lid 1 WOR.

10. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten die de OR krachtens het bepaalde in de WOR heeft.

Bijlage VI: Vervoersregelingen

Wijzigingen in het vervoer zullen worden besproken in een paritair samengestelde Vervoerscommissie. Deze Vervoerscommissie kan op enig moment besluiten het maken van afspraken over de vervoers-regeling te verschuiven naar het overleg tussen directie en ondernemingsraad.

Bijlage VII: ESMW model

Onderhandelingsresultaat cao HBTM 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Op 17 april 2025 hebben cao partijen een onderhandelingsresultaat voor de cao HBTM (voorheen EBS). Het volgende is afgesproken:

1. Looptijd

Partijen zijn een cao met een looptijd van 24 maanden overeengekomen: ingaande op 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. APC en Loonsverhoging

De automatische prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet.

De lonen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2025: 1,50%
- per 1 januari 2026: 1,50%

3. Regelingen oudere werknemers

Cao partijen hebben, gebaseerd op het advies van de paritaire werkgroep, afspraken gemaakt over een samenhangend ouderenbeleid. De verschillende onderdelen zullen in 1 artikel in de cao worden samengebracht. Het ouderenbeleid bestaat, in het kort, uit de volgende onderdelen (de uitgewerkte afspraken zijn opgenomen in bijlage I):

Leeftijdsdagen

Met ingang van 1 januari 2025 gelden de volgende leeftijdsdagen:

Leeftijd	Leeftijdsdagen per jaar
50 en 51	2
52	3
53 en 54	5
55 en 56	6
57 en 58	7
59 en 60	8
61 tot aow	3+ 15

Vrijstelling van werkzaamheden en nachtdiensten

a. Bij het bereiken van de 60 jarige leeftijd is werknemer niet meer verplicht om binnenboord werkzaamheden te verrichten.

b. bij het bereiken van de 63 jarige leeftijd kan werknemer ervoor kiezen om geen nachtdiensten meer te lopen met behoud van de schematoeslag. Daaraan zijn een aantal voorwaarden verbonden die verder zijn uitgewerkt in bijlage I.

Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 3 jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 36 maanden (80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw).

Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Werknemer van de geboortejaren 1960- 1969 kunnen vanaf 65 jaar gebruik maken van de eerder stoppen met werken regeling. De regeling bestaat uit twee delen: 1. een RVU uitkering (€ 27.276 bruto per jaar in 2025). 2. een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar) van de SVBPVH.

4. Takenmatrix, opleidingstijd en financiële doorgroei

Cao partijen hebben de afspraken over opleidingstijd en financiële doorgroei verduidelijkt. De bestaande tekst in bijlage II van de cao wordt vervangen door de aangepaste tekst (Zie bijlage II).

5. Rouwverlof

Aan artikel 29 (kort verzuim) wordt de volgende tekst toegevoegd:

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

6. Opleiding en ontwikkeling

Cao partijen constateren dat wend en weerbaarheid onderdeel moet zijn van het opleidings- en ontwikkelingsbeleid en hebben besloten de huidige tekst van artikel 12 te vervangen door:

"Artikel 12 Opleiding en ontwikkeling
Werkgever vindt het ontwikkelen van haar werknemers erg belangrijk en voert een actief beleid om de inzetbaarheid van alle werknemers te blijven ontwikkelen, zowel intern als extern. Dit kan gericht zijn op de huidige functie maar ook op toekomstige functies of functiegebieden. HBTM heeft daarom een jaarlijkse opleidingsbudget waarmee zij haar werknemers "breed" wil en kan ontwikkelen. HBTM zal aandacht aan ontwikkeling, waaronder opleiding en training besteden in evaluatiegesprekken en op allerlei andere manieren, zodat met medewerkers regelmatig gesproken wordt over het verder ontwikkelen. Uiteindelijk is het aan de werknemer en de organisatie samen om te kiezen voor en goedkeuren van een bepaalde opleiding/training.
Werkgever zal met de OR afspraken maken over de invulling en uitvoering van het opleidingsbeleid."

7. Regionale solidariteit

HBTM erkent haar maatschappelijke rol en heeft daar ook oog voor. In dat kader doet HBTM en ook moederbedrijf HES op jaarbasis een aantal donaties/sponsoring aan goede doelen en maatschappelijke initiatieven. HBTM zal jaarlijks de medewerkers in de gelegenheid stellen doelen aan te dragen bij het MT, waarover het MT een beoordeling zal geven. Bij goedkeuring voor een donatie zal dit binnen de organisatie kenbaar gemaakt worden. Jaarlijks zal HBTM hierover rapporteren aan de Ondernemingsraad.

8. VCH

HBTM onderkent het belang van opleiding in het kader van verbetering van de veiligheid. Op dit moment hebben we als basis de VCA, HBTM heeft kennis genomen van het feit dat er ook een VCH opleiding is. Dit jaar zal HBTM in samenspraak met de OR en eventueel kaderleden onderzoeken wat daarvan de meerwaarde kan zijn.

9. Werkdruk

De vakbonden hebben tijdens ledenvergaderingen meegekregen dat de leden/werknemers werkdruk ervaren. De werkgever laat in Q2 2025 een PSA onderzoek uitvoeren. De resultaten van het onderzoek zullen in het periodiek overleg met de vakbonden toegelicht worden.

10. Cao-tekst

In het salarisgebouw zullen de volgende functietitels aangepast worden:

a. Productie coördinator wijzigen in Voorman
b. Productie coördinator+ wijzigen in Teamleider
c. De functie “Magazijnmedewerker” zal geschrapt worden.

11. Tekstcommissie

Cao partijen zullen een tekstcommissie (2 vertegenwoordigers namens de vakbonden en twee vertegenwoordigers namens werkgever) instellen, die cao partijen gaat adviseren over gemoderniseerde cao-tekst.

Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d. xx,

Namens,

HBTM	FNV (Sector Havens)	CNV

BIJLAGE I Regelingen voor oudere werknemers

Cao partijen hebben, gebaseerd op het advies van de paritaire werkgroep, afspraken gemaakt over een samenhangend ouderenbeleid. De verschillende onderdelen zullen in 1 artikel in de cao worden samengebracht (zie bijlage I). Het ouderenbeleid bestaat uit de volgende onderdelen:

Artikel 32.a Leeftijdsdagen
Werknemer heeft vanaf de leeftijd 50 jaar recht op leeftijdsdagen. Met ingang van 1 januari 2025 gelden de volgende leeftijdsdagen:

Leeftijd	Leeftijdsdagen per jaar
50 en 51	2
52	3
53 en 54	5
55 en 56	6
57 en 58	7
59 en 60	8
61 tot aow	3+15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.
Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen pro rato lager vastgesteld.

De leeftijdsdagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de 15 leeftijdsdagen vanaf 61 jaar, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd. De overige 3 zijn tegen volledige loondoorbetaling.

Artikel 32.b Vrijstelling van werkzaamheden en nachtdiensten
a. Bij het bereiken van de 60 jarige leeftijd is werknemer niet meer verplicht om binnenboord werkzaamheden te verrichten.
b. bij het bereiken van de 63 jarige leeftijd kan werknemer ervoor kiezen om geen nachtdiensten meer te lopen met behoud van de schematoeslag. Daaraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:
- de nachtdienst wordt vervangen door een dagdienst (DD) of een vroege nachtdienst (VN);
- werknemer in de 5 ploegendienst die gebruik wil maken van de nachtdienstvrijstelling wordt overgeplaatst naar de 3 ploegendienst (met alleen dagdienst (DD) en een vroege nachtdienst (VN);
- Voor Teamleiders, voormannen en Storingsdienst medewerkers worden maatwerk afspraken gemaakt over de invulling van het rooster en functie;
- Bij wijze van uitzondering kan werkgever werknemer toch in de nacht inzetten als er onoverkomelijke operationele problemen zijn. Dit gebeurt in overleg met de werknemer en wordt binnen een redelijke tijd aangegeven.

Artikel 32.c Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 3 jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 36 maanden.

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortejaar 1960 tot en met 1979 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTM voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Maximaal 36 maanden voor AOW-leeftijd of in combinatie met ESMW maximaal 12 maanden waarvan 6 maanden verplicht (zie ook ESMW)
Tijdsduur	Maximaal 3 jaar (36 maanden)
Werktijd	80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw/ pensioenpremie/ premie verdeling	- 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling - 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, leeftijdsdagen	80% van het verlof, ADV en leeftijdsdagen direct voorafgaand aan de regeling
Leeftijdsdagen (90%)	Vervallendeelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de levensfase dagen).

Artikel 32.d Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft. Medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model (zie Bijlage . Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model Bulk[8]

a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model Bulk (ESMW Model Bulk). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;

[8] Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd[9] . Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met zes maanden Senioren Fit Regeling;
e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren Fit Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 bruto per jaar in 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.
Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande SFR van 3 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden
a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Praktisch:
a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Werkgever stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst) en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en).
c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling een gesprek met een externe financieel adviseur, die een indicatie verstrekt van de toekomstige financiële situatie.

Financiering van de regeling:
a. Met betrekking tot de reservering is vastgesteld dat nadat vanaf 1 januari 2021 jaarlijks 1 % van de loonsom is gereserveerd, vanaf 1 januari 2023 jaarlijks 2% van de loonsom wordt gereserveerd.
b. Met ingang van invoeren ESMW vervalt het Vitaliteit sparen, wat effectief per 1 januari 2025 is gerealiseerd.
c. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. €. 27.276 per 12 maanden)

Additionele fiscale ruimte

[9] Maximaal 30 maanden

Indien gebruik gemaakt kan worden van de “additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties” uit het onderhandelaarsakkoord, zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

Door dit nieuwe artikel 32 vervallen per 1 januari 2025 de bestaande artikelen 27 (extra vakantie bij langdurig dienstverband of leeftijd), 31 (levensfase dagen), artikel 32 (regelingen voor oudere werknemers), artikel 33 (regelingen voor oudere werknemers t/m geboortejaar 1959) artikel 48 (vitaliteitspaarregeling) en artikel 49 (eerder stoppen met werken) en treedt het nieuwe artikel 32 hiervoor in de plaats.