

ONDERHANDELINGSAKKOORD

voor het verlengen van de cao van thyssenkrupp Veerhaven B.V.

Op maandag 9 december is volgend onderhandelingsresultaat overeengekomen:

Looptijd:

Van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 (36 maanden).

Loon:

In artikel 17.1 wordt het volgende afgesproken:

In afwijking van artikel 18 worden de volgende loonsverhogingen afgesproken:

- Per 1 januari 2025 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 2,58%, dit is de APC (oktober 2023-oktober 2024).
- Per 1 januari 2026 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2024-oktober 2025).
- Per 1 januari 2027 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2025-oktober 2026).

Eenmalige uitkering

Naast de APC zal in:

- 2025 een eenmalig bedrag van € 500,- bruto;
- 2026 een eenmalig bedrag van € 750,- bruto;
- 2027 een eenmalig bedrag van € 1.000,- bruto.

worden uitgekeerd. Uitkering vindt plaats met de salarisbetaling van de maand juli van de genoemde jaren.

Prijscompensatie

De regeling prijscompensatie zal behouden blijven. Partijen komen overeen dat na een negatieve CPI de lonen pas weer worden verhoogd als dit percentage is ingelopen.

Pensioen

De afgesproken pensioenregeling (de uitgangspunten) zullen worden vastgelegd in de cao. de pensioenregeling is van toepassing op het personeel van de duwvloot, de havenduwboot en de inspectievaartuigen, alsmede nieuw in dienst tredend kantoorpersoneel.

RVU

Partijen hebben afspraken gemaakt om de huidige regeling te verlengen voor de duur van het bestaan van de fiscale mogelijkheid van deze regeling de continuïteit van het bedrijf niet in het geding mag komen te staan en waarbij goed naar de wens van de medewerkers wordt gekeken. Concreet:

- Doelgroep RVU regeling: de medewerker die uiterlijk 3 jaar voorafgaand aan de het bereiken van de AOW leeftijd zit;
- Deelname aan de regeling is vrijwillig;
- Bij moeilijk vervangbare functies is de deelname aan de regeling mede afhankelijk van het feit of de continuïteit van het bedrijf niet geschaad wordt, waarbij werkgever zich zal inspannen om deze voor de betreffende werknemer toch mogelijk te maken;

- De regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd te stoppen met werken;
- De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de netto-AOW en wordt jaarlijks herzien zodat het blijft aansluiten bij de netto-AOW.
- Als de medewerker kiest voor een kortere periode, dan wordt de vergoeding naar rato toegekend.
- De medewerker kan er ook voor kiezen om gedeeltelijk te stoppen en gedeeltelijk te blijven werken. De RVU wordt dan pro rata toegekend voor het gedeelte dat de werknemer stopt.
- Vanaf 1 januari 2026 kunnen aanvullende vereisten worden gesteld door de overheid; indien van toepassing zullen deze voorwaarden dan worden opgenomen in de cao.
- De medewerker die van de regeling gebruik wil maken, geeft dit tijdig bij zijn leidinggevende en de afdeling HRM aan.

Aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof

Het aanvullend geboorteverlof en aanvullend ouderschapsverlof (uitkering van UWV van 70% van maximaal het dagloon) zullen door de werkgever worden aangevuld tot 100% van het loon.

Thuiswerkvergoeding/Internetvergoeding kantoor

De vergoeding voor internet zal voor alle medewerkers van de kantoororganisatie worden gesteld op € 30,- netto per maand. Daarnaast bestaat er een vergoeding voor thuiswerken. Deze vergoeding voor het kantoorpersoneel is volgens de NIBUD-regels en gemaximeerd op het fiscaal onbelaste bedrag.

Protocollaire afspraken (looptijd 1 januari 2025 – 31 december 2027):

- Flexibel werken

Gedurende looptijd van de cao zal een werkgroep beleid ontwikkelen met betrekking tot flexibiliteit waarbij de gedachte uitgaat naar een maximum van één week per jaar. Hoe deze flexibele inzet bereikt kan worden is de opdracht van de werkgroep. De werkgroep zal bestaan uit de partijen van de cao, dus werkgever, en vakbonden. De precieze samenstelling zal later worden ingevuld. De werkgroep zal uiterlijk Q2 2025 haar voorstel(len) terugkoppelen aan de cao-partijen en is een werkbare optie gevonden, dan kunnen de cao partijen besluiten om deze gedurende looptijd van de cao al door te voeren.

- Doorwerken na AOW-leeftijd

Indien een medewerker hierom verzoekt bestaat er de mogelijkheid om ook na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd te blijven werken. De medewerker die van de regeling gebruik wil maken, geeft dit tijdig bij zijn leidinggevende en de afdeling HRM aan.

- Werkrooster Havenduwboot

De OR en directie zijn met elkaar in gesprek over een pilot met betrekking tot het werksrooster van de havenduwboot. Deze pilot is voorzien in de periode april 2025 tot en met april 2026. Nadien zal er een evaluatie plaatsvinden. Doel van de evaluatie is om te zien of de roosterwijziging het beoogde effect heeft opgeleverd. Na de evaluatie zal afhankelijk van het resultaat van deze evaluatie met de vakbonden overlegd worden over aanpassing van het overwerkstarief voor de havenduwboot.

- **Laden van bakken**

Er zal gekeken gaan worden naar de operationele vereisten om zelf bakken te laden. Doel hiervan is om de huidige situatie te vermijden waarbij één schip meerdere dagen havenwerkzaamheden uitvoert en waarbij de ploegen niet zijn ingesteld om dit voor langere tijd te doen.

- **Werkgelegenheidsgarantie**

SE-VH garandeert, behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10% van het volume, uitgedrukt in een volume over het boekjaar, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het boekjaar 2023/2024. In dat geval zal SE-VH trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan SE-VH werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand.

Indien dit volgens SE-VH niet te vermijden is, zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de kantonrechtersformule (2009, i.e. C=1).

- **WGA premie:**

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie bij de werknemer te verhalen.

Namens thyssenkrupp Veerhaven B.V.:

F.W. Tazelaar
CEO

W.D. van Ede
General manager Operations

J.I. Zwigtmann
Senior Manager HR

namens Nautilus International:

R. Moti
Hoofdbestuurder

namens CNV I:

P. Fortuin
Voorzitter

K. van der Voort
Bestuurder