

CAO

HUTCHISON PORTS DELTA II

1 JANUARI 2025 TOT EN MET 31 DECEMBER 2027







DE ONDERGETEKENDEN:

1. Hutchison Ports Delta II B.V., gevestigd te Rotterdam
2.
 - a. FNV, gevestigd te Utrecht
 - b. CNV, gevestigd te Utrecht

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

INHOUDSOPGAVE

Definities7

ALGEMENE BEPALINGEN9

Artikel 1Duur, verlenging en beëindiging van de cao10

Artikel 2Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden10

Artikel 3Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden10

Artikel 4Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen10

Artikel 5Reorganisatie van partijen11

Artikel 6Verplichtingen van Delta II11

Artikel 7Verplichtingen van werknemers12

Artikel 8Fusies en reorganisaties12

Artikel 9Afwijkende regelingen12

Artikel 10Fiscaliteit12

Artikel 11Regionale solidariteit12

DIENSTVERBAND EN PENSIOEN13

Artikel 12Proeftijd14

Artikel 13Einde dienstverband14

Artikel 14Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid14

Artikel 15Pensioenregeling14

Artikel 16Aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof16

Artikel 17Seniorenregelingen (vrijwillige regelingen)16

Artikel 18Afbouw nachtdiensten18

Artikel 19Vrijstelling Radioman Dek werkzaamheden18

WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN19

Artikel 20Inzetbaarheid20

Artikel 21Pilot collegiale in- en uitleen22

Artikel 22Zelfroosteren22

Artikel 23Arbeidstijden23

Artikel 24Arbeidsduur23

Artikel 25Schafttijden23

Artikel 26Werken op feestdagen24

Artikel 27Verlengen24

BELONING25

Artikel 28Bindende salarissen26

Artikel 29Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen26

Artikel 30Salarissen26

Artikel 31Interne doorgroei26

Artikel 32Roosterurentoeslag28

Artikel 33Verschoven diensten28

Artikel 34Afbouwregeling bij roosterwijziging29

Artikel 35Vakantietoeslag29

Artikel 3613^{de} maand beambtensector30

Artikel 37Prijscompensatie30

Artikel 38Overwerkbetaling, betaling voor arbeid op feestdagen30

Artikel 39Vergoedingen en toeslagen (bedragen per 1 januari/april 2025)31

Artikel 40Jubilea34

Artikel 41Uitkering aan nagelaten betrekkingen34

Artikel 42Vakbondscontributie34

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 43	Werkgeversbijdrage zorgverzekering	39
Artikel 44	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval	39
Artikel 45	Arbeitsongeschiktheidsverzekeringen en premies	39
Artikel 46	Arbeitsongeschiktheid en re-integratie	40
Artikel 47	Veiligheid	41

VERLOF EN VRIJE DAGEN

Artikel 48	Vakantieregeling	44
Artikel 49	Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd	45
Artikel 50	90%-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	46
Artikel 51	Kort verzuim verlof	46
Artikel 52	Calamiteitenverlof	48
Artikel 53	Kortdurend zorgverlof	48
Artikel 54	Zwangerschapsverlof	48
Artikel 55	Onbetaald verlof	49
Artikel 56	Leegloop	49
Artikel 57	Ruilen van diensten	49

BIJLAGEN

Bijlage 1	Functielijst operationele sector (1 januari 2025)	52
Bijlage 2	Functiegebouw beambtensector (1 januari 2025)	54
Bijlage 3a	Salarisgebouw operationele sector (1 januari 2025)	55
Bijlage 3b	Salarisgebouw beambtensector (1 januari 2025)	56
Bijlage 4	Regeling tewerkstelling personeel van derden in de operationele sector	56
Bijlage 5	Tijd-voor-tijd regeling	58
Bijlage 6	Vakbeweging en onderneming	58
Bijlage 7	Procedure Functiewaardering cao-functies	60
Bijlage 8	Protocolaire afspraken cao Hutchison Ports Delta II B.V.	62
Bijlage 9	Aangevuld Onderhandelingsresultaat Cao Hutchison Ports Delta II, 1-1-2025 t/m 31-12-2027	63
Bijlage 10	<i>Eerder stoppen met werken-regeling</i> 24 maanden tabel	71
Bijlage 11	<i>Eerder stoppen met werken-regeling</i> 27 maanden tabel	73
Bijlage 12	Addendum behorende bij het cao-onderhandelingsresultaat van 22 december 2022	74
Bijlage 13	Addendum behorende bij het cao-onderhandelingsresultaat van 27 mei 2025	75

37

43

51





DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- A. WERKGEVER: Hutchison Ports Delta II B.V. (nader te noemen: Delta II);
- B. WERKNEMER: de werknemer (m/v) in dienst van Delta II, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze cao (operationele sector). Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
of
de werknemer (m/v) in dienst van Delta II, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 2 van deze cao (beamtensector). Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
- C. ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER: de werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op basis van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat sprake is van een in verband met ziekte of gebrek ontstane belemmering bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- D. MAAND: een kalendermaand;
- E. WEEK: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- F. DIENSTROOSTER: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen;
- G. BASISMAANDSALARIS: het salaris als opgenomen in bijlage 3;
- H. MAANDSALARIS: het basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde roosterurentoeslag;
- I. MAANDINKOMEN: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele roosterurentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag;
- J. DEELTIJD: de arbeidsduur die minder bedraagt dan in artikel 20 van deze cao is overeengekomen. De cao is naar rato van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing;
- K. ONDERNEMINGSRAAD: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- L. PARTNER: de echtgenoot of de geregistreerde partner van de werknemer, of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft, blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst;
- M. BW: het Burgerlijk Wetboek;
- N. ARBOWET: de Arbeidsomstandighedenwet.



ALGEMENE BEPALINGEN

ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE CAO

Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

De cao kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekenden onder 2 tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, dan wel door middel van e-mail, mits de verzender een ontvangstbevestiging van de geadresseerde heeft ontvangen.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de cao kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

ARTIKEL 2 VASTSTELLING VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze cao, alsmede de aan deze cao gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 – alsnog te hechten bijlagen, die door partijen zijn gewaarmerkt.

ARTIKEL 3 AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen overleg over de in deze cao genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, worden deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze cao gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

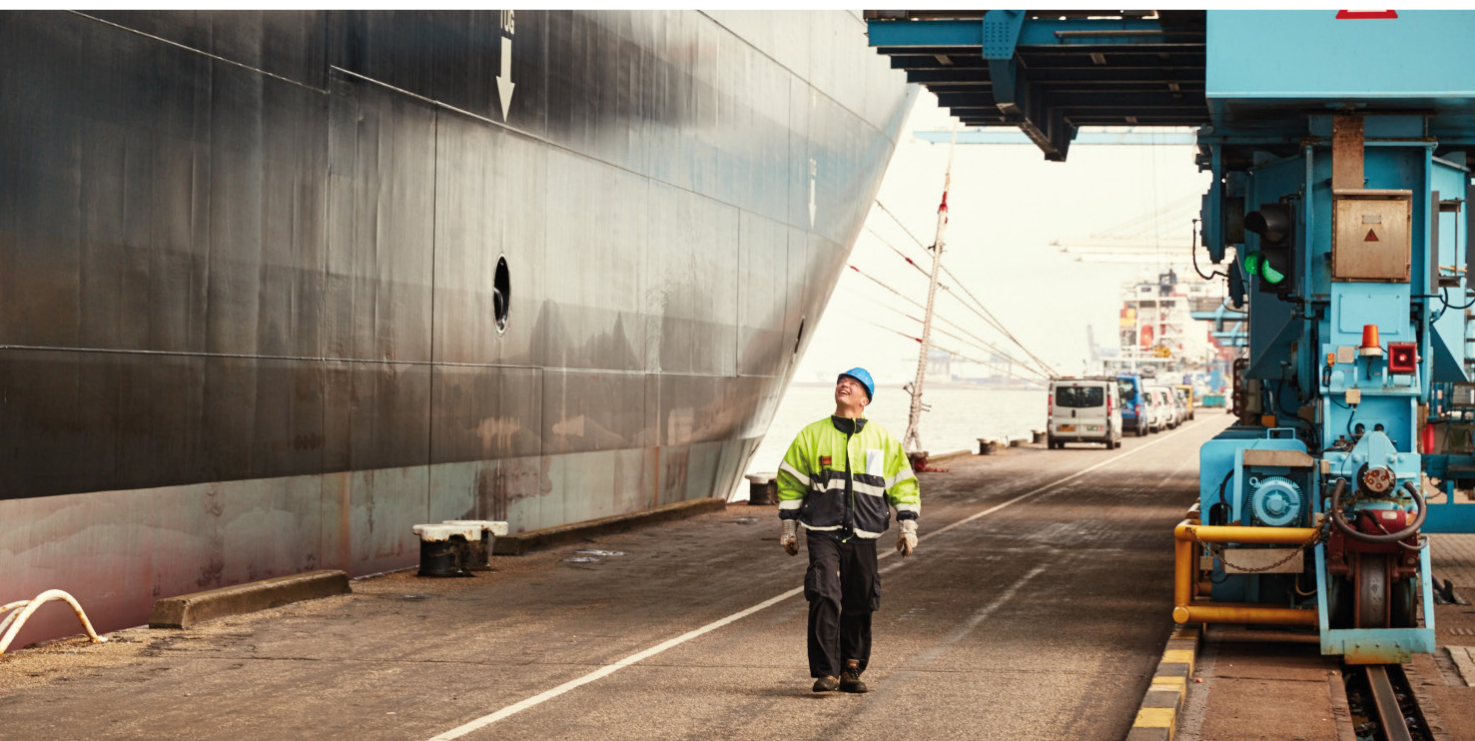
Deze cao blijft overigens onveranderd van kracht.

ARTIKEL 4 BUITENGEWONE VERANDERINGEN IN DE ALGEMEEN SOCIAAL-ECONOMISCHE VERHOUDINGEN

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel ondergetekende onder 1 als ondergetekenden onder 2 gerechtigd tijdens de duur van de cao wijzigingen, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de cao met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.





Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van deze cao in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze cao ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze een voorziening wordt getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

ARTIKEL 5 REORGANISATIE VAN PARTIJEN

In geval van reorganisatie van bij deze cao betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder 1 en 2 deze bij voorbaat goed en staan tegenover elkaar ervoor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze cao voortvloeiende, mogen worden overgenomen door die rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij wordt (worden) aangewezen.

ARTIKEL 6 VERPLICHTINGEN VAN DELTA II

De ondergetekende onder 1 verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder 2 de werknemers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 2 genoemde.

Individuele arbeidsovereenkomsten worden schriftelijk aangegaan.

Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, neemt Delta II voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, uitsluitend werknemers in dienst die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.

Voor wat betreft de regeling met betrekking tot tewerkstelling van personeel van derden wordt verwezen naar bijlage 4 van deze cao.

ARTIKEL 7 VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMERS

De ondergetekenden onder 2 verbinden zich tegenover de ondergetekende onder 1 dat hun leden bij Delta II voor het verrichten van arbeid aan Delta II geen andere voorwaarden stellen dan de in artikel 2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor Delta II beschikbaar stellen en hun werkzaamheden verrichten.

Werknemers mogen uitsluitend met schriftelijke toestemming van Delta II arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

ARTIKEL 8 FUSIES EN REORGANISATIES

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de WOR informeert Delta II in geval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen heeft voor de werknemers, de vakbonden teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De vakbonden worden onmiddellijk door Delta II in kennis gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

ARTIKEL 9 AFWIJKENDE REGELINGEN

In bijzondere gevallen kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

ARTIKEL 10 FISCALITEIT

In deze cao zijn alle bedragen genoemd als *bruto*; waar fiscale regelgeving dat toelaat, wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

ARTIKEL 11 REGIONALE SOLIDARITEIT

Delta II verstrekt een vergoeding wanneer werknemers nieuwe collega's aanbrengen die ook daadwerkelijk worden aangenomen. Deze vergoeding wordt gedoneerd aan één van de onderstaande goede doelen naar keuze van de desbetreffende werknemer:

- Erasmus MC Sophia Kinderziekenhuis;
- Rotterdamse Douwers;
- KWF.



DIENSTVERBAND EN PENSIOEN

DIENSTVERBAND EN PENSIOEN

ARTIKEL 12 PROEFTIJD

De wettelijke proeftijd is van toepassing (artikel 7:652 BW).

ARTIKEL 13 EINDE DIENSTVERBAND

A. EINDE DIENSTVERBAND WERKNEMERS IN OPERATIONELE SECTOR

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen Delta II en werknemer, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dan wel op het moment dat de werknemer gebruik gaat maken van één van de hieronder (artikel 15, onder A) vermelde regelingen.

Voorts kunnen zowel Delta II als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

B. EINDE DIENSTVERBAND WERKNEMERS IN BEAMBTENSECTOR

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen Delta II en werknemer, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dan wel op het moment dat de werknemer gebruik gaat maken van één van de hieronder (artikel 15, onder B) vermelde regelingen.

Voorts kunnen zowel Delta II als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

ARTIKEL 14 FORMEEL ONTSLAG NA LANGDURIGE ARBEIDS-ONGESCHIKTHEID

Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingsverplichting (artikel 7:629 BW).

ARTIKEL 15 PENSIOENREGELING

A. PENSIOENREGELING WERKNEMERS IN OPERATIONELE SECTOR

1. Werknemers, werkzaam in de operationele sector, vallen onder de pensioenregeling die is beschreven en is vastgelegd in het actuele Pensioenreglement, uitgevoerd door a.s.r. Capital ten behoeve van Delta II Blue Collar. De belangrijkste kenmerken zijn:
 - De pensioenregeling voorziet in een beschikbare premie op basis van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De actuele staffel is weergegeven in het Pensioenreglement;
 - De regeling bestaat uit een (beleggings)kapitaal en een risiconabestaanden en risico-wezenpensioen;
 - De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de conform het reglement geldende franchise. Het pensioengevend salaris is 12 maal het basismaandsalaris dat geldt op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag, vermeerderd met de vakantietoeslag, de mentortoeslag en roosterurentoeslag. Tot het pensioengevend salaris wordt niet gerekend onder andere de vergoeding wegens overwerk, onkostenvergoedingen, gratificaties, tantièmes, en andere aan de dienstbetrekking verbonden onregelmatige bijkomende verdiensten;





- Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd op de eerste dag van de salaristermijn en wordt berekend over de pensioengrondslag.
- 2. De werknemersbijdrage is 6% van de pensioengrondslag. Voor werknemers, werkzaam in de operationele sector, bij Delta II in dienst voor 1 januari 2015, die 50 jaar of ouder zijn, wordt het werknemersdeel van de pensioenpremie verlaagd met 2,75% van de pensioengrondslag. Voor werknemers, werkzaam in de operationele sector, die op 1 januari 2015 bij Delta II in dienst zijn en op dit moment jonger zijn dan 50 jaar, geldt bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd eveneens een verlaging van het werknemersdeel in de pensioenpremie van 2,75% van de pensioengrond.
- 3. De reglementaire standaard pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin werknemer 68 jaar wordt. Vervroeging is mogelijk.

B. PENSIOENREGELING WERKNEMERS IN BEAMBTENSECTOR

1. Werknemers vallend onder de beambtensector nemen deel aan de pensioenregeling die is beschreven en is vastgelegd in het actuele Pensioenreglement, uitgevoerd door a.s.r. Cappel ten behoeve van Delta II White Collar. De belangrijkste kenmerken zijn:
 - De pensioenregeling voorziet in een beschikbare premie op basis van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De actuele staffel is weergegeven in het Pensioenreglement;
 - De regeling bestaat uit een (beleggings)kapitaal en een risiconabestaanden- en wezenpensioen;
 - De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de conform het reglement geldende franchise. Het pensioengevend salaris is 13 maal het basismaandsalaris dat geldt op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag vermeerderd met de vakantietoeslag, roosterurentoeslag en de shiftleadertoeslag. Tot het pensioengevend salaris wordt niet gerekend onder andere de vergoeding wegens overwerk, onkostenvergoedingen, gratificaties, tantièmes, en andere aan de dienstbetrekking verbonden onregelmatige bijkomende verdiensten;
 - Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd op de eerste dag van de salaristermijn en wordt berekend over de pensioengrondslag;
 - De reglementaire standaard pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin werknemers 68 jaar worden. Vervroeging is mogelijk. Werknemers, die vallen onder de Pensioenregeling White Collar, ontvangen vanaf hun 65-jarige leeftijd een niet pensioengevende Persoonlijke Toeslag van 0,21% op het bruto maandsalaris (inclusief roosterurentoeslag). Deze toeslag telt niet mee voor de vaststelling van de 13^{de} maand, vakantietoeslag, overwerk of andere berekeningen.
2. De eigen bijdrage voor werknemers bedraagt jaarlijks 5% van de pensioengrondslag. Voor werknemers, die voor 1 januari 2015 bij Delta II in dienst waren, geldt een eigen bijdrage van 3,1%.

De hierboven genoemde pensioenregelingen kunnen als gevolg van wettelijke wijzigingen, zoals de Wet Toekomst Pensioenen, veranderen.

C. WET TOEKOMST PENSIOENEN

Uitgaande van een looptijd van drie jaren, loopt de huidige pensioenovereenkomst met a.s.r. Cappel af tijdens de looptijd van de cao, namelijk op 1 oktober 2027. In het eerste kwartaal van 2026 wordt een Werkgroep Pensioenen opgericht, waarin cao-partijen en de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn. De Werkgroep Pensioenen maakt afspraken over premiehoogten en nabestaandenpensioen in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de beschikbare premiestaffels die van toepassing zijn op werknemers die op moment van wijziging in dienst zijn ongewijzigd voort te zetten.

De partijen in de werkgroep kunnen gebruik maken van een adviseur op kosten van Delta II.

ARTIKEL 16 AANVULLEND GEBOORTE- EN OUDERSCHAPSVERLOF

Door Delta II wordt gedurende het aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof de werkgeverspremie van het pensioen betaald. De eigen bijdrage voor de werknemerspremie blijft gedurende het verlof onverminderd van kracht.

ARTIKEL 17 SENIOREN REGELINGEN (VRIJWILLIGE REGELING)

A. SENIOREN FIT REGELING 80/90/100

Maximaal tweeënhalf jaar voorafgaand aan volledige en directe pensionering (op zijn vroegst vanaf 60-jarige leeftijd) kunnen werknemers van de geboortejaren 1950 - 1959, die op 1 oktober 2013 in dienst zijn van Delta II en voldoen aan de voorwaarden die zijn gesteld in stap 4 van SVBPVH, bij Delta II gebruik maken van een Senioren FIT-regeling (hierna: FIT-regeling). De regeling houdt in 80% werken, 90% bruto-inkomen en 100% pensioenopbouw.

Werknemers betalen gedurende deelname aan de FIT-regeling het werknemersaandeel in de kosten voor de pensioenopbouw op basis van 100% van het bruto-inkomen en niet op basis van 90% van het bruto-inkomen dat wordt ontvangen tijdens deelname aan de FIT-regeling.

Voor de FIT-regeling is een apart reglement opgesteld.

Bij deelname geldt het onderstaande in ieder geval:

- Diensten worden evenredig geschrapt uit het rooster of een individueel maatwerk-rooster wordt overeengekomen;
- Indien een jubileum valt in de periode van deelname wordt de jubileum uitkering voor 100% uitbetaald;
- Artikel 49-dagen blijven voor 100% in stand en worden gebaseerd op de 100% arbeidsduur voorafgaand aan de deelname;
- Artikel 48- en 50-dagen worden naar rato toegekend;
- Overwerk is niet toegestaan;
- Het percentage roosterurentoeslag blijft ongewijzigd en wordt berekend over het 90% salaris.

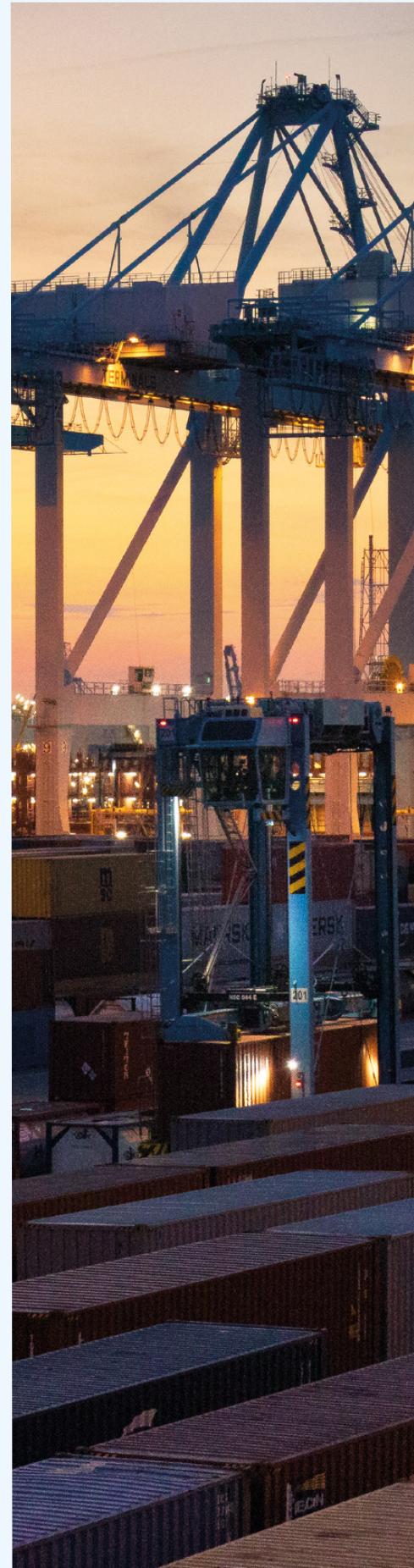
Alleen deelnemers die voldoen aan de voorwaarden van stap 4 van SVBPVH, komen in aanmerking voor de stimuleringspremie SVBPVH Senioren FIT-regeling.

Voor werknemers van de geboortejaren 1950-1959, die op 1 oktober 2013 in dienst zijn en die niet voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn in stap 4 door SVBPVH, geldt dat zij eveneens kunnen deelnemen aan bovengenoemde FIT-regeling. Voor hen geldt dat Delta II de stimuleringspremie betaalt (gelijk aan SVBPVH), onder uitdrukkelijke voorwaarde van goedkeuring door de fiscus. Partijen gaan in nader overleg met elkaar indien de fiscus niet akkoord is.

Voor werknemers geboren in 1960 en later blijft een bedrag van € 10.000,- bruto (verbetering oudedagsvoorziening) beschikbaar, indien een door de havengemeenschap ondersteunende regeling tot stand komt, waarbij door derden partijen eenzelfde bedrag per werknemer beschikbaar wordt gesteld. Een regeling voor deze groep wordt later overeengekomen.

B. SENIOREN FIT REGELING 75/90/100

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1962 krijgen de mogelijkheid gedurende vier jaar voorafgaand aan de zelfgekozen pensioendatum 75% te werken, tegen 90% van het inkomen en met behoud van 100% pensioenopbouw. Bij uittreding op 65-jarige leeftijd wordt op 64-jarige leeftijd een dienstjarenpremie uitgekeerd van € 5.000,- bruto.





Bij deelname geldt het onderstaande in ieder geval:

- Met betrekking tot de arbeidstijden bij gebruikmaking van de FIT-regeling vindt overleg plaats tussen de werknemer en Delta II waarbij het evenredig schrappen van diensten in eerste instantie het uitgangspunt is;
- Indien een jubileum valt in de periode van deelname wordt de jubileumuitkering voor 100% uitbetaald;
- Artikel 49-dagen blijven voor 100% in stand en worden gebaseerd op de 100% arbeidsduur voorafgaand aan deelname;
- Artikel 48- en 50-dagen worden naar rato toegekend;
- Overwerk is niet toegestaan;
- Het percentage roosterurentoeslag blijft ongewijzigd en wordt berekend over het 90% salaris.

Voor reeds deelnemende werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 geldt dat zij in aanmerking komen voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto voor elk jaar waarmee de huidige einddatum (verder) wordt vervroegd. Hierbij geldt een maximum van drie jaar.

C. SENIOREN FIT REGELING 80/95/100

De FIT-regeling wordt per 1 januari 2025 als volgt uitgebreid:

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1964 krijgen de mogelijkheid gedurende twee jaar voorafgaand aan een zelfgekozen pensioendatum 80% te werken, tegen 95% van het inkomen en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Bij deelname geldt tevens het onderstaande:

- Indien werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk in de maand van hun 65^{ste} verjaardag volledig pensioneren, wordt een extra dienstjaren premie van € 10.000,- bruto per jaar uitgekeerd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Indien werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met 1964 maximaal twee jaar deelnemen voorafgaand aan volledige pensionering kunnen zij aanspraak maken op de Eerder Stoppen met Werken-regeling, zoals opgenomen onder D van dit artikel. Hierbij wordt geacht dat hun verlof is opgenomen op het moment dat de pensionering ingaat;
- Werknemers kunnen op vrijwillige basis worden vrijgesteld van nachtdiensten. Zie artikel 18 voor de voorwaarden.

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

D. EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

Voor de geboortejaren 1960 tot en met 1964 is ook een Eerder Stoppen met Werken-regeling (ESMW) afgesproken. Gedurende maximaal twee jaar respectievelijk maximaal twee jaar en drie maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van ESMW, die op basis van het zwaar-werk-model (bijlage 10 en 11) voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de situatie van Delta II, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt conform bijlage 10 en 11. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar is, is bijlage 10 van toepassing. Bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar en 3 maanden is bijlage 11 van toepassing.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix waarin White en Blue Collar dienstjaren en rooster worden gecombineerd. Deze matrix is tevens gebaseerd op het zwaar-werk-model van FNV Havens. De trede White Collar/Kantoor is op 0 gezet vanwege de regel dat de drempelvrijstelling enkel nog geldt voor de zware beroepen. De dienstjaren in het volcontinu- of dag-avondrooster blijven meetellen voor de berekening van het ESMW-model.

Als maatstaf voor de berekening van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 27.276,- bruto per jaar met peildatum 2025. Dit bedrag volgt de AOW-ontwikkeling.

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies gecompenseerd over de periode dat eerder gestopt is met werken met een maximum van € 17.000,- bruto per jaar. Dit bedrag van € 17.000,- bruto geldt voor geboortjaar 1960. Voor geboortjaar 1961 tot en met 1964 wordt dit bedrag geïndexeerd conform de automatische prijscompensatie.

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

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

E. BUDGET

Het budget voor de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en Ouderenbeleid zoals opgenomen in de cao 2018 – 2022 wordt gebruikt voor de uitvoering van de regelingen. Gedurende de looptijd van deze cao vindt tussen cao-partijen nadere afstemming plaats over de invulling van het budget.

ARTIKEL 18 AFBOW NACHTDIENSTEN

Het is voor werknemers mogelijk om vanaf 60 jaar geleidelijk minder nachtdiensten te draaien met een afbouw van de roosterurentoeslag. Het is ook mogelijk om op een later moment te starten met de geleidelijke afbouw van nachtdiensten.

De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een evenredige verhoging van het aantal dag- of avonddiensten. Werknemers dienen jaarlijks in november voor het volgende jaar hun keuze voor dag- of avonddiensten door te geven op grond waarvan een rooster wordt opgesteld. Naast de bestaande standaardroosters is hierbij maatwerk mogelijk. Het is derhalve niet mogelijk om de keuze gedurende het lopende kalenderjaar tussentijds te wijzigen. Herrekening van het percentage roosterurentoeslag vindt plaats rekening houdend met de klokurenmatrix.

LEEFTIJD*	PERCENTAGE NACHTDIENSTEN	AANGEPAST PERCENTAGE SCHEMATOESLAG DAG	AANGEPAST PERCENTAGE SCHEMATOESLAG AVOND
60	75%	32,24%	33,62%
61	75%	32,24%	33,62%
62	50%	29,83%	32,74%
63	50%	29,83%	32,74%
64	25%	27,95%	32,64%
65	0%	26,27%	32,18%
66	0%	26,27%	32,18%
67	0%	26,27%	32,18%

*Het kalenderjaar waarin deze leeftijd wordt bereikt.

ARTIKEL 19 VRIJSTELLING RADIOMAN DEK WERKZAAMHEDEN

Vanaf 60 jaar kunnen werknemers op eigen verzoek worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden op Feeders.

Vanaf 62 jaar kunnen werknemers op eigen verzoek worden vrijgesteld van alle Radioman Dek werkzaamheden.

WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN

WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN

ARTIKEL 20 INZETBAARHEID

A. INZETBAARHEID OPERATIONELE SECTOR

Algemeen:

De aard van de bedrijfsvoering heeft een sterk wisselende invloed op omvang en tijdstip van het werkaanbod.

Schema:

Basis voor de werkplanning (de roosters) vormt het werkaanbod dat met name wordt bepaald door het door de rederij opgestelde standaard vaarschema, dat, na een implementatieperiode van enige maanden, doorgaans een looptijd kent van 6 tot 18 maanden.

Alle werkobjecten:

In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).

Uitgangspunten voor de uitwerking van roosters:

- Een volcontinu rooster, waarin gedurende alle dagen van de week en gedurende alle diensten werknemers staan ingeroosterd en rekening kan worden gehouden met een wisselend werkaanbod door de week heen (vaarschema);
- Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
- Een gemiddelde arbeidsduur per week van 32,55 uur;
- De roosters zijn voorwaarts roterend, in het kader van de gezondheid;
- Roosterwijziging geschiedt in overleg met de ondernemingsraad: roosters worden steeds voor een tijdvak van ten minste zes maanden vastgesteld. Wijziging vindt plaats indien de bedrijfsvoering hiertoe noodzaakt, bijvoorbeeld bij structurele wijziging van het vaarschema. Wijziging vindt niet meer dan éénmaal per kalenderjaar plaats.

Deeltijd:

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de cao (op pro rata basis) volledig van toepassing met dien verstande, dat ingeval van deeltijdwerk afwijking van de in de cao verwoorde begin-en eindtijden mogelijk is.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- Van overwerk(betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie de in artikel 23 van de cao genoemde begin- en eindtijden van de dag-, middag-, avond- en nachtdienst) is overschreden.

Het werken in deeltijd geschiedt met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- Het werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van 0-uren contracten;
- Het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis;
- De aanvangstijd van het werken in deeltijd ligt niet tussen 24:00 uur en 04:00 uur.





B. INZETBAARHEID BEAMBTENSECTOR

Groep A

Voor de onder groep A vermelde functies in de functielijst gelden de volgende uitgangspunten:

- Zij zijn werkzaam in dienstroosters, die alle, bij Delta II voorkomende, diensten van maandag tot en met zondag kunnen bevatten;
- Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
- Het uitgangspunt voor een volwaardig volcontinuurooster is 32,55 uur per week;
- De huidige beambte-continu roosters hebben sterk wisselende werkweken;
- De roosters zijn voorwaarts roterend, in het kader van de gezondheid;
- Roosterwijziging geschiedt in overleg met de ondernemingsraad: roosters worden steeds voor een tijdvak van ten minste zes maanden vastgesteld. Wijziging vindt plaats indien de bedrijfsvoering hiertoe noodzaakt, bijvoorbeeld bij structurele wijziging van het vaarschema. Wijziging vindt niet meer dan éénmaal per kalenderjaar plaats.

Groep B

Voor de onder groep B vermelde functies in de functielijst geldt, dat zij werkzaam zijn in dienstroosters, die geen nacht- en weekenddiensten en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week bevatten.

Groep C

Voor de onder groep C vermelde functies in de functielijst geldt dat zij werkzaam zijn van maandag tot en met vrijdag van 08:30 tot 17:00 uur (kantoor dienst) en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week hebben.

Eén en ander voor zover hiervan in de individuele arbeidsovereenkomst niet is afgeweken.

Alle werkobjecten:

In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).

Schema:

De voor A en B gehanteerde roosters zijn in principe voorwaarts roterend en worden geschreven op werkaanbod, dat wil zeggen dat naar mate voorbereidende werkzaamheden beter mogelijk zijn, de roosters meer dag-/avonddiensten van maandag tot en met vrijdag bevatten en de nachten en weekenden beperkter bezet zijn.

Deeltijd:

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de cao (op pro rata basis) volledig van toepassing met dien verstande, dat ingeval van deeltijdwerk afwijking van de in de cao verwoorde begin- en eindtijden mogelijk is.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- Van overwerk(betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zoals hierboven vermeld) is overschreden.

De invulling van het werken in deeltijd geschiedt met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- Het werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van afroepcontracten;
- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat tenminste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van een halve dienst per dag en tenminste twee diensten per week per werknemer;
- Het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis.

C. TAAKROULATIE BINNEN EN TUSSEN FUNCTIES IN DE OPERATIONELE SECTOR EN FUNCTIES IN DE BEAMBTENSECTOR:

1. Het is op vrijwillige basis mogelijk om operationele werknemers in te zetten op functies uit de beambtensector, nadat ze daartoe voldoende zijn opgeleid en ingewerkt.
2. Ook incidentele inzet in andere functies binnen de beambtensector is mogelijk.
3. De betaling van deze inzet is geregeld in artikel 39.

ARTIKEL 21 PILOT COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Partijen zijn voornemens om een pilot te starten met een looptijd van een jaar, en een tussentijdse evaluatie na zes maanden tijdens periodieke overleggen tussen de vakbonden en Delta II. De pilot ziet op een systeem van collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT werknemers. Deelname aan de pilot geschiedt op basis van vrijwilligheid. Daarnaast verbinden de partijen zich gezamenlijk om de pilot te doen slagen met als doel om de werknemers zo goed mogelijk inzetbaar te houden. Alle werknemers vallend onder deze cao komen hiervoor in aanmerking.

De behoefte alsmede de functievereisten van de inlener zijn leidend, met oog voor functieroulatie van werknemers. De mogelijkheid van in- en uitleen is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding.

Het dienstverband met Delta II dan wel ECT blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Cao-partijen stellen vast dat de werknemers van Delta II de garantie hebben dat zij na afloop van een uitleenperiode, weer terugkeren naar de *eigen* werkgever, in dit geval Hutchison Ports Delta II B.V. of haar rechtsopvolger.

De betrokken werknemers krijgen indien nodig een aanvullende opleiding. Tevens worden de werknemers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

Delta II treedt na de pilot in overleg met ECT, vakbonden en de ondernemingsraad van Delta II om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering van collegiale in- en uitleen en kaders te stellen om collegiale in- en uitleen te realiseren. Nadat de regeling collegiale in- en uitleen is vastgesteld, is het uitgangspunt dat indien het werkaanbod (bijv. periode van leegloop zoals in 2023/2024) dit vereist, en onvoldoende werknemers beschikbaar zijn voor uitleen, werknemers op roulatiebasis worden uitgeleend.

Een werkgroep bestaande uit bovengenoemde partijen is verantwoordelijk voor de uitwerking van deze praktische zaken (o.a. reiskostenvergoeding). Deze uitwerking wordt door de vakbonden ter stemming voorgelegd aan de vakbondsleden van FNV Havens en CNV. Indien de leden hiermee instemmen vormen deze afspraken de basis voor het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad.

In 2027 treden cao-partijen met elkaar in overleg om afspraken te maken over collegiale in- en uitleen, met name tijdens de bouw van Omega.

ARTIKEL 22 ZELFROOSTEREN

Cao-partijen zijn bereid om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van zelfroosteren door de werknemers. Het ruilen van diensten en het verplaatsen van diensten, rekening houdend met beschikbaarheid en behoefte, zijn onderdeel van het onderzoek.





ARTIKEL 23 ARBEIDSTIJDEN

A. ARBEIDSTIJDEN IN DE OPERATIONELE SECTOR MET UITZONDERING VAN DE AFDELING BREAKDOWN TECHNICAL SERVICES

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

■ dagdienst	07:15 – 15:30 uur
■ middagdienst	11:30 – 19:45 uur
■ avonddienst	15:15 – 23:30 uur
■ nachtdienst	23:15 – 07:30 uur

B. ARBEIDSTIJDEN AFDELING BREAKDOWN TECHNICAL SERVICES

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

■ dagdienst	06:45 – 15:00 uur
■ avonddienst	14:45 – 23:00 uur
■ nachtdienst	22:45 – 07:00 uur

Bovengenoemde arbeidstijden zijn erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

C. ARBEIDSTIJDEN IN DE BEAMBTENSECTOR

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

■ dagdienst	07:15 – 15:30 uur
■ middagdienst	11:30 – 19:45 uur
■ avonddienst	15:15 – 23:30 uur
■ nachtdienst	23:15 – 07:30 uur
■ kantoor dienst	08:30 – 17:00 uur maandag tot en met vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift alle werkzaamheden ononderbroken voortgang vinden.

ARTIKEL 24 ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur bedraagt als regel 7^{3/4} uur per dienst.

ARTIKEL 25 SCHAFTTIJDEN

De schafttijd bedraagt 30 minuten, met uitzondering van de kantoor dienst waar de pauze 45 minuten bedraagt.

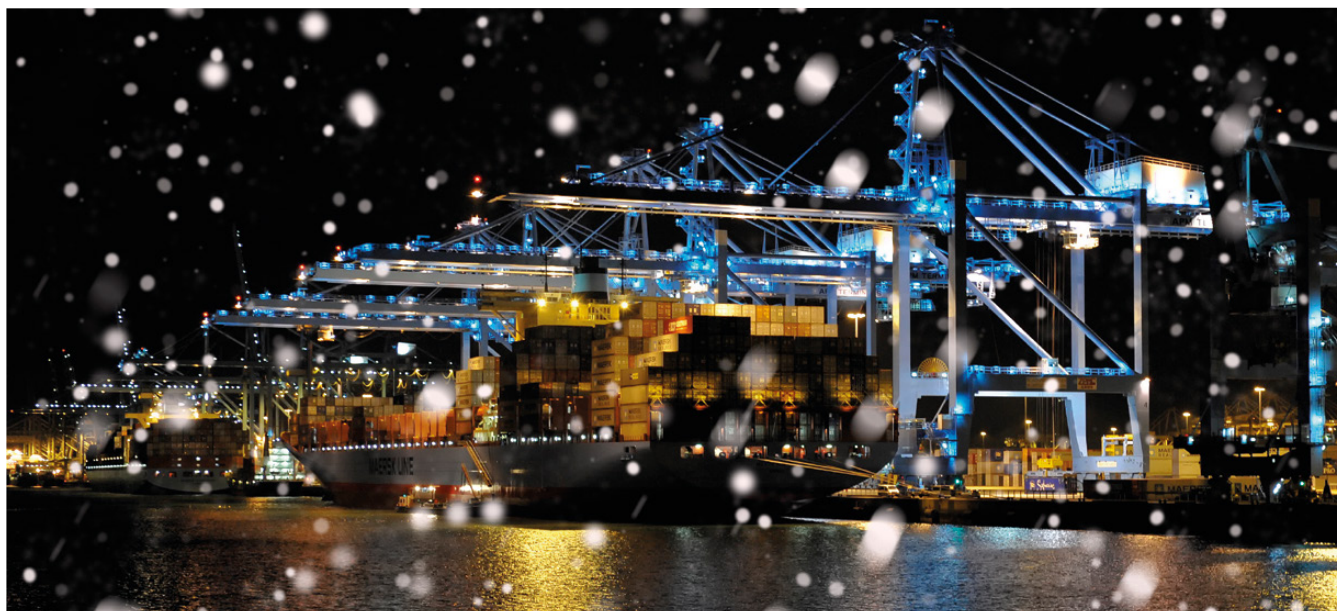
De volgende vensterschafttijden zijn van toepassing:

■ dagdienst	tussen 11:00 – 13:00 uur (aanzeggen uiterlijk 10:00 uur)
■ middagdienst	tussen 15:15 – 16:45 uur (aanzeggen uiterlijk 14:15 uur)
■ avonddienst	tussen 18:30 – 20:30 uur (aanzeggen uiterlijk 17:30 uur)

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd. Indien er geen aanzegging is geweest, dan gelden de volgende schafttijden:

■ dagdienst	van 11:30 – 12:00 uur
■ middagdienst	van 15:45 – 16:15 uur
■ avonddienst	van 19:15 – 19:45 uur
■ nachtdienst	van 03:15 – 03:45 uur
■ kantoor dienst	van 12:00 – 12:45 uur

De schafttijd in de nachtdienst kan alleen worden verschoven op vrijwillige basis.



ARTIKEL 26 WERKEN OP FEESTDAGEN

Alle werknemers zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Indien op officiële feestdagen wordt gewerkt, zijn de artikelen 23, 24, 25 en 27 eveneens van toepassing.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Nationale feestdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei: in lustrumjaren)

De feestdagen worden geacht in te gaan aan het eind van de dagdienst (exclusief eventuele verlenging conform artikel 27) van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Vanaf 24 december 15:30 uur tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december 15:30 uur tot 1 januari aan het begin van de avonddienst wordt niet gewerkt.

Indien een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor een extra vrije dag toegekend. Dit geldt niet voor feestdagen waarop binnen de terminal niet wordt gewerkt.

ARTIKEL 27 VERLENGEN

Verlenging (verplicht) van een dienst, op het object waarop werknemers tewerkgesteld zijn, kan in verband met gereedkomen van werkzaamheden maximaal tweemaal per week met maximaal twee uur per dienst worden toegepast, wanneer geen sprake is van een opkomende ploeg.

Verlengen is overwerk in de zin van artikel 38.

Onder verlengen worden niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 29.

The background features two large, overlapping geometric shapes. On the left is a yellow shape that is a rectangle with its bottom-left corner cut off by a diagonal line. To its right is a blue shape, also a rectangle with its bottom-left corner cut off by a diagonal line, creating a layered effect.

BELONING

BELONING

ARTIKEL 28 BINDENDE SALARISSEN

De in dit hoofdstuk genoemde salarissen zijn bindend.

ARTIKEL 29 ACTIVITEITEN WAARVOOR BETALING IN VAST SALARIS IS BEGREPEN

Elke werknemer, ongeacht rang of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of 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 bevindt.

ARTIKEL 30 SALARISSEN

Gedurende de looptijd van de cao worden de lonen jaarlijks verhoogd met de volledige automatische prijscompensatie rekening houdend met de systematiek voor verrekening conform artikel 37. Per 1 januari 2025 betekent dit een verhoging van 1,60%, aangezien verrekening dient plaats te vinden met de negatieve CPI van 0,98% van het voorgaande jaar.

De functie-indeling en de bijbehorende salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1, 2, 3a en 3b.

Jaarlijks wordt een initiële loonsverhoging toegekend:

- Per 1 april 2025: 1%
- Per 1 januari 2026: 1,5%
- Per 1 januari 2027: 1,5%

Werknemers die op 1 juli 2025 in dienst zijn, ontvangen bij het afsluiten van de cao een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto, hetzij pro rata voor werknemers die in deeltijd werken.

ARTIKEL 31 INTERNE DOORGROEI

A. BEPALINGEN BETREFFENDE DE SALARISSEN IN DE OPERATIONELE SECTOR

Doorstroom naar andere functie

Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in hetzelfde of eventueel een hoger salaris. Een en ander vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door Delta II.

Indien werknemers niet binnen één jaar nadat de opleidingsafpraak is gemaakt in de gelegenheid worden gesteld de betreffende opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de werknemers liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van het management), worden de werknemers na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo een situatie zijn werknemers verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen.

Indien nadien onverhoopt blijkt, dat werknemers niet in staat zijn de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, dan wel met behulp van het beoordelingssysteem geen geschiktheid wordt vastgesteld, dan vindt indeling plaats in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat werknemers verdienen voordat sprake was van indeling in de betreffende hogere functiegroep (dat wil zeggen: het oude basismaandsalaris wordt weer uitbetaald).





Doorgroei binnen salarischgroep

Werknemers ontvangen jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin de werknemers zijn ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

Doorstroming naar trede 13A is geen automatisme; bij goed functioneren (vast te stellen op basis van een beoordelingssystematiek) heeft Delta II de mogelijkheid om betreffende werknemers, na minimaal 3 jaar in trede 13 van een salarischgroep te zijn ingedeeld, in deze 13A trede te plaatsen.

Salarisgebouw

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 3a.

B. BEPALINGEN BETREFFENDE DE SALARISSEN IN DE BEAMBTENSECTOR

Algemeen

De functies van werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.

De indeling is vermeld in bijlage 2.

Werknemers ontvangen schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de inschaling, het maandsalaris en het aantal periodieken, waarop het salaris is gebaseerd.

Periodiekenschaal

Werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt éénmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van één periodiek. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt. In geval van bevordering na 30 juni, kan toekenning van een periodiek een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

Werknemers ontvangen bij indiensttreding in het algemeen het minimumsalaris van de schaal. Werknemers die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kunnen gedurende 12 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

Werknemers die in een functie elders zoveel voor de functie relevante ervaring hebben verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk is het minimumsalaris toe te kennen, kunnen - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.

De periodieke verhoging van het functioneren kan nul, een half, één, anderhalf of twee zijn. Middels coaching en opleiding worden de leidinggevendenden ondersteund bij het voeren van de beoordelingsgesprekken. Beide beoordelingsronden worden geëvalueerd. Daarbij worden beroepsprocedures tegen een beoordeling meegenomen.

Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

Werknemers die worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Bij indeling in een hogere salarisschaal worden werknemers op het eerstkomende bedrag geplaatst in de hogere schaal vermeerderd met een extra periodiek in de hogere schaal.

Werknemers die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien Delta II dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste zes maanden worden verlengd.

Salarisgebouw

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 3b.

ARTIKEL 32 ROOSTERURENTOESLAG

	VAN	TOT	MAANDAG	DINSDAG	WOENSDAG	DONDERDAG	VRIJDAG	ZATERDAG	ZONDAG
24	23.00	24.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
23	22.00	23.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
22	21.00	22.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
21	20.00	21.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
20	19.00	20.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
19	18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
18	17.00	18.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17	16.00	17.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16	15.00	16.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15	14.00	15.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14	13.00	14.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13	12.00	13.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12	11.00	12.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11	10.00	11.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10	09.00	10.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9	08.00	09.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8	07.00	08.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7	06.00	07.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
6	05.00	06.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
5	04.00	05.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
4	03.00	04.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
3	02.00	03.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
2	01.00	02.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
1	00.00	01.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%

Delta II blijft de roosterurentoeslag doorbetalen bij vakantie-, verlof- en ziekte dagen.

ARTIKEL 33 VERSCHOVEN DIENSTEN

Een verschoven dienst is een dienst binnen een cyclus/week (exclusief overwerk) waarbij de dienst verschoven wordt voor het verrichten van de werkzaamheden in de eigen functie dan wel voor een incidentele inzet in een andere functie.

Indien de werkzaamheden dit vereisen kan Delta II werknemers verzoeken een verschoven dienst te werken. Voor het verschuiven van 1 of 2 diensten in een cyclus/week ontvangen werknemers een toeslag van € 100,- bruto. Voor het verschuiven van 3 of 4 diensten in een cyclus/week ontvangen werknemers een toeslag van € 200,- bruto. Voor het verschuiven van 5 of 6 diensten in een cyclus/week wordt een toeslag van € 300,- bruto toegekend. In het geval dat werknemers binnen een periode van tien aaneengesloten weken 6 of meer verschoven diensten hebben gewerkt, wordt als extra bonus een bedrag van € 250,- bruto uitbetaald. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemers.

Verschoven diensten worden niet meegenomen in de aanwezigheidsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.



Partijen zijn ten aanzien van het tijdelijk omspillen voor een langere periode dan één cyclus overeengekomen dat bij omspillen voor een periode langer dan één cyclus, vooraf af te stemmen met werknemers, een eenmalige omspilvergoeding wordt verstrekt van € 300,- bruto.

Werknemers komen **niet** in aanmerking voor de vergoeding voor verschoven dienst(en) indien de verschuiving ontstaat door:

- Deelname aan verbeterprojecten;
- OR-werkzaamheden;
- Trainingen;
- Onderlinge ruilingen;
- Eigen verzoek.

ARTIKEL 34 AFBOWREGELING BIJ ROOSTERWIJZIGING

In geval van inkomstenvermindering bij een roosterwijziging geldt de navolgende afbouwregeling.

Roosterwijziging verplicht door Delta II:

- Per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden met een evenredige maandelijkse afbouw;
- In geval van roosterwijziging bij 55 jaar of ouder: geen afbouw roosterurentoeslag.

Roosterwijziging op eigen verzoek van werknemers:

- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw roosterurentoeslag;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder: per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden met een evenredige maandelijkse afbouw;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij jonger dan 57 jaar: onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

Een roosterwijziging op eigen verzoek is slechts mogelijk in die gevallen dat een sociale en/of medische reden ten grondslag ligt, dit ter beoordeling van de bedrijfsarts en/of -psycholoog.

Indien minder dan 5%-punt toeslag moet worden afgebouwd, wordt het met de afbouw gemoeide bedrag in één keer uitbetaald.

ARTIKEL 35 VAKANTIETOESLAG

A. VAKANTIETOESLAG OPERATIONELE SECTOR

1. Aan de in dienst van Delta II zijnde werknemers wordt per jaar een bruto vakantietoeslag toegekend van 8% van twaalf bruto basismaandsalarissen plus roosterurentoeslag. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar en wordt uitgekeerd op basis van het salaris over de maand mei. Over de vakantietoeslag worden geen voorschotbetalingen verricht.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter is dan één jaar, dan wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend conform de wet.
3. De vakantietoeslag, waarop werknemers recht hebben, wordt tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei uitbetaald.
4. Werknemers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag in de maand november van het betreffende jaar.
5. Indien werknemers in de loop van het kalenderjaar Delta II verlaten, vindt verrekening plaats van de te veel uitbetaalde vakantietoeslag.
6. Bij overlijden van werknemers wordt de uitkering aan de nagelaten betrekkingen pro rata uitbetaald.



B. VAKANTIETOESLAG BEAMBTENSECTOR

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Werknemers die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst zijn, ontvangen met de betaling over de maand mei een vakantietoeslag van 8,33% van twaalf maal het basismaandsalaris in de maand mei. Over de vakantietoeslag worden geen voorschotbetalingen verricht.
3. Werknemers, van wie ten tijde van de betaling van de vakantietoeslag de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag in de maand november van het betreffende jaar.
4. Bij beëindiging van het dienstverband na mei wordt het te veel betaalde vakantiegeld verrekend met nog te verrichten betalingen.

ARTIKEL 36 13^{de} MAAND BEAMBTENSECTOR

De 13^{de} maand bedraagt 8,33% van het bruto basis-jaarinkomen en is betaalbaar in november over de periode januari tot en met december, zij het pro rata indien het dienstverband niet het gehele jaar bestrijkt.

ARTIKEL 37 PRIJSCOMPENSATIE

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen gedurende de looptijd van deze cao door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober).

Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex wordt een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet toegepast en wordt verrekend met toekomstige verhogingen.

ARTIKEL 38 OVERWERKBETALING EN BETALING VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN

1. OVERWERKBETALING

Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is aléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verlenging conform artikel 27. Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld toegekend.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerknemers wordt verwezen naar artikel 20.

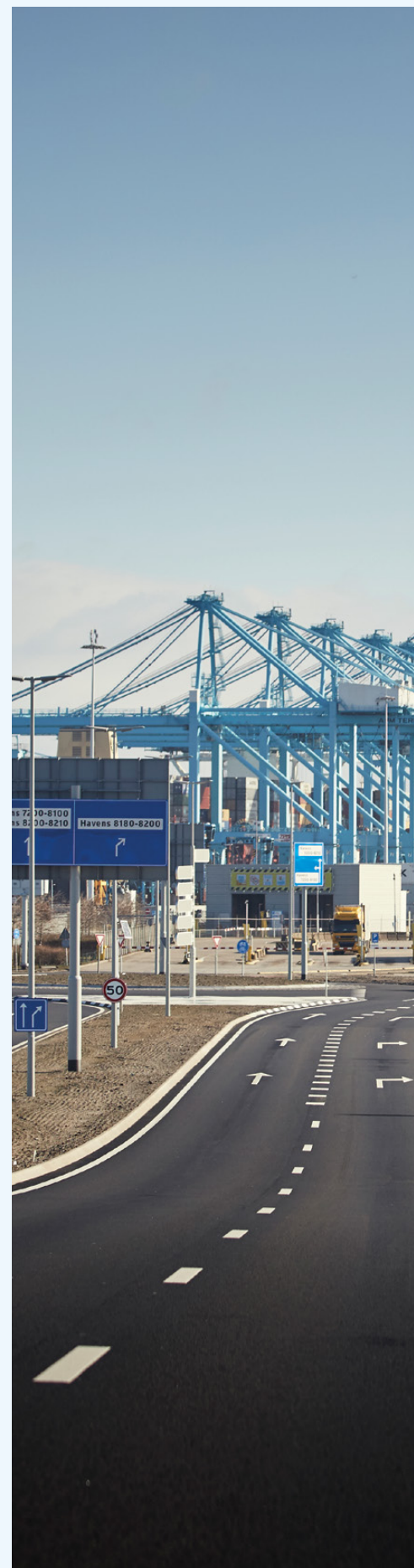
De onderstaande overwerktoeslagen zijn van toepassing:

OVERUREN GELEGEN TUSSEN	% OVERWERKTOESLAG PER UUR
Maandag 07:15 uur tot zaterdag 07:15 uur	75%
Zaterdag 07:15 uur tot maandag 07:15 uur	100%

A. Overwerkbepalingen in de operationele sector

De betaling voor overuren in de operationele sector (met een minimumbetaling van een halfuur en af te ronden per halfuur) is voor alle uren weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris in de bovenstaande tabel.

Voor wat betreft de wijze waarop de tijd-voor-tijd dagen moeten worden opgenomen, wordt verwezen naar bijlage 5.





B. Overwerkbepalingen in de beambtensector

Toeslagen in de beambtensector worden alleen betaald als het overwerk tenminste één vol uur heeft geduurd. Voor de betaling van overuren (met een minimumbetaling van één uur en af te ronden per halfuur) gelden de percentages zoals weergegeven in de tabel op de linkerpagina hiernaast.

2. FEESTDAGENUITKERING

De betaling voor de in artikel 26 genoemde feestdagen is inbegrepen de basismaandsalarissen.

Wordt op feestdagen arbeid verricht in de operationele- en de beambtensector dan geldt daarvoor, voor arbeid zowel binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster, een overwerktoeslag van 224% per uur of 124% per uur en een verlof uur per gewerkt uur, in plaats van de in lid 1 van dit artikel genoemde overwerktoeslag.

ARTIKEL 39 VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN (BEDRAGEN PER 1 JANUARI/APRIL 2025)

1. EHBO- EN BHV-DIPLOMA / PERSLUCHTMASKER / GEVAARLIJKE STOFFEN

A. EHBO en BHV

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO- of BHV-diploma wordt, indien Delta II het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding toegekend van € 33,28 bruto per maand (per 1 januari 2025).

B. Persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker wordt, indien Delta II het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding toegekend van € 33,28 bruto per maand (per 1 januari 2025).

C. Gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen wordt, indien Delta II het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding toegekend van € 33,28 bruto per maand (per 1 januari 2025).

2. INZET IN ANDERE FUNCTIE

Incidentele inzet

In de periode van 1 januari 2025 tot 1 april 2025 ontvangen werknemers voor incidentele inzet in een andere functie een *incidentele inzetvergoeding* van € 34,05 bruto per gewerkte dienst. Vanaf april 2025 ontvangen werknemers een vergoeding van € 34,39 bruto per gewerkte dienst. Bij inzet in een andere functie voor de duur van een taak ontvangen werknemers de helft van de incidentele inzetvergoeding.

Waarneming andere functie

Wordt langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangen de waarnemende werknemers een bruto waarnemingsvergoeding van 75% van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

3. REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een vergoeding geboden van de reiskosten die afhankelijk is van:

- De kosten van het openbaar vervoer;
- De kilometerafstand enkele reis gemeten vanaf het woonadres tot en met Coloradoweg 50 postcode 3199 LA, volgens de snelste route van de ANWB Reisplanner plus 5 kilometer.

Ad a) Tegen overlegging van het openbaar vervoerbewijs worden de volledige kosten van het vervoerbewijs bruto vergoed.

Ad b) Vergoedingen met ingang van 1 januari 2025:

Kilometers	Reiskosten per 1 januari 2025
0 t/m 15 km	€ 44,31 bruto per maand
15 t/m 20 km	€ 88,65 bruto per maand
20 t/m 30 km	€ 147,74 bruto per maand
30 t/m 40 km	€ 184,68 bruto per maand
meer dan 40 km	€ 221,64 bruto per maand

Tijdens zwangerschapsverlof en bij arbeidsongeschiktheid die langer dan vier weken duurt, wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer stopgezet.

In het geval dat sprake is van een aantoonbare wijziging ten aanzien van de kilometerafstand voor het woon-werkverkeer kunnen werknemers zich melden bij de afdeling HR. Indien wordt besloten om tot herrekening over te gaan, wordt hiervoor de ANWB Reisplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het Personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer per 1 januari 2025 wordt verhoogd naar € 0,23 bruto. De kilometervergoeding wordt gedurende de looptijd van de cao steeds verhoogd tot het maximaal fiscaal bedrag.

4. SPECIFIEKE VERGOEDINGEN OPERATIONELE DIENST

Mentortoeslag operationele sector

Mentoren die collega's begeleiden bij training en re-integratie (inclusief nazorg) ontvangen een maandelijks toeslag additioneel op het basismaandsalaris. Deze toeslag bedraagt in de periode van 1 januari 2025 tot 1 april 2025 € 70,58 bruto per maand en vanaf 1 april 2025 € 71,29 bruto per maand. Daarnaast is de toeslag direct gekoppeld aan het daadwerkelijk benoemd zijn als mentor door Delta II: Delta II behoudt het recht om deze benoeming te allen tijde in te trekken.

Persoonlijke Toeslag Foreman OPS

Uitsluitend werknemers, die als (roulerend) Assistent Shiftleader werkzaam waren in 2015 en bij het vervallen van deze rol zijn benoemd in de functie van Foreman OPS, ontvangen in de periode van 1 januari 2025 tot 1 april 2025 een Persoonlijke Toeslag Foreman OPS van € 624,12 bruto per maand. Vanaf 1 april 2025 bedraagt de toeslag € 630,36 bruto per maand. Deze Persoonlijke Toeslag telt niet mee als basis voor de pensioengrondslag, de onregelmatigheidstoeslag en de vakantietoeslag.

Breakbulktoeslag

Werknemers, die door Delta II worden verzocht in de functie van Terminal Operator operationele breakbulkwerkzaamheden uit te voeren ontvangen een vergoeding van € 70,58 bruto per maand in de periode van 1 januari 2025 tot 1 april 2025. Vanaf 1 april 2025 bedraagt de vergoeding € 71,29 bruto per maand. De vergoeding wordt verstrekt als Delta II schriftelijk aangeeft dat werknemers kunnen worden ingezet om de operationele breakbulk werkzaamheden te verrichten. Dit vindt slechts plaats nadat werknemers met goed gevolg de opleiding, die vereist is om deze operationele werkzaamheden te kunnen uitvoeren, hebben afgerond. Delta II kan deze vergoeding, met inachtneming van een termijn van twee maanden, beëindigen als werknemers niet langer worden ingezet op operationele breakbulkwerkzaamheden. Dit is ter beoordeling van Delta II.

Toeslag talentenpool OPS

Werknemers opgenomen in de talentenpool van de afdeling Operations, ontvangen in de periode van 1 januari 2025 tot 1 april 2025 een vergoeding van € 70,58 bruto per maand. Vanaf 1 april 2025 bedraagt de vergoeding € 71,29 bruto per maand. De vergoeding wordt verstrekt als Delta II schriftelijk aangeeft dat werknemers zijn opgenomen in de talentenpool en kunnen worden ingezet als waarnemend Foreman OPS. Delta II kan deze vergoeding, met inachtneming van een termijn van





twee maanden, beëindigen als werknemers niet langer deel uitmaken van de talentenpool. Dit is ter beoordeling van Delta II.

5. INDEXATIE EN BEREKENINGSGRONDSLAG

De in dit artikel opgenomen vergoedingen en toeslagen worden jaarlijks aangepast overeenkomstig de indexatiemethode zoals opgenomen in artikel 37.

De initiële cao-verhogingen worden eveneens toegepast op de mentortoeslag, de incidentele inzetvergoeding, de persoonlijke toeslag Foreman OPS, de breakbulktoeslag en de toeslag talentenpool OPS.

De hierboven genoemde vergoedingen en toeslagen vormen nimmer een grondslag voor de pensioengrondslag, roosterurentoeslag en het vakantiegeld. Een uitzondering hierop vormt de mentortoeslag die wel grondslag voor pensioen vormt.

Voor de reiskostenvergoeding geldt dat nimmer het fiscaal maximaal forfaitair vastgestelde bedrag voor netto-uitbetaling wordt overschreden.

6. VERGOEDING STANDBY-DIENST KERST EN JAARWISSELING

Een stand-by-dienst houdt in dat werknemers gedurende deze dienst oproepbaar moeten zijn om binnen 60 minuten op de terminal te zijn. Werknemers dienen in staat te zijn om de werkzaamheden uit te voeren, zoals dit geldt op de dagen dat zij diensten volgens rooster werken. De stand-by-diensten zijn op vrijwillige basis en de leidinggevenden bepalen welke werknemers voor een stand-by-dienst worden aangewezen.

Voor de kerstperiode (24 december 15:30 uur tot 26 december 7:15 uur) en de jaarwisseling (31 december 15:30 uur tot 1 januari 15:15 uur) bestaan de onderstaande stand-by-diensten en per afdeling wordt gekozen voor optie A of optie B:

A. De stand-by-diensten gedurende de Kerst en de Jaarwisseling worden in drie tijdvakken ingedeeld:

1. 24 december 15:30 uur tot en met 25 december 11:30 uur.
2. 25 december 11:30 uur tot en met 26 december 7:15 uur.
3. 31 december 15:30 uur tot en met 1 januari 15:15 uur.

Voor een stand-by-dienst in één van de genoemde drie tijdvakken ontvangen de werknemers een vergoeding van 8 uur tegen 224%. In het geval dat werknemers worden opgeroepen en daadwerkelijk tewerk worden gesteld, wordt geen extra vergoeding voor de gewerkte uren toegekend. In het geval dat werknemers worden opgeroepen en daadwerkelijk tewerk worden gesteld, worden de meerdere uren boven de 8 toegekende uren uitbetaald tegen een tarief van 224%.

B. De stand-by diensten zijn gelijk aan de begin- en eindtijden van het bestaande rooster.

Werknemers die een stand-by dienst hebben, ontvangen een vergoeding van 3,2 uur tegen 224%. In het geval dat werknemers worden opgeroepen en daadwerkelijk tewerk worden gesteld, worden de meerdere uren boven de 3,2 toegekende uren uitbetaald tegen een tarief van 224%.

In het geval dat werknemers tijdens hun stand-by dienst worden opgeroepen en daadwerkelijk tewerk worden gesteld, worden hiervoor reiskosten vergoed.



ARTIKEL 40 JUBILEA

12,5-jarig dienstjubileum

Werknemers ontvangen bij een 12,5-jarig dienstjubileum een uitkering van een kwart bruto basismaandsalaris plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

25-jarig dienstjubileum*

Werknemers ontvangen bij een 25-jarig dienstjubileum een uitkering van een bruto basismaandsalaris plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

35-jarig dienstjubileum*

Werknemers ontvangen bij een 35-jarig dienstjubileum een uitkering van twee bruto basismaandsalarissen plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

**De jubileumuitkering wordt voor zover dit fiscaal is toegestaan netto uitgekeerd.*

ARTIKEL 41 UITKERING AAN NAGELATEN BETREKKINGEN

Bij overlijden van een werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal het bruto basismaandsalaris met de vaste roosterurentoeslag die bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

1. De partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.
2. Bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

In dit artikel dient onder echtgenoot/echtgenote ook te worden verstaan samenlevende: samenlevende is degene met wie de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst of een geregistreerd partnerschap heeft ten tijde van het overlijden, dat schriftelijk aan Delta II kenbaar is gemaakt.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Ziektewet of de ANW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 42 VAKBONDSCONTRIBUTIE

De vakbondscontributie kan fiscaal worden verrekend, voor zover dit fiscaal toelaatbaar is. De fiscale verrekening vakbondscontributie maakt deel uit van de afspraken werkkostenregeling.





**IEDEREEN
VEILIG THUIS**

WE LEVEREN ELKE DAG TOPPRESTATIES. MAAR DE GROOTSTE TOPPRESTATIE IS OM WEER VEILIG THUIS TE KOMEN.

WAT HELPT DAARBIJ?



1. BESPREKEN

We spreken elkaar aan op onveilig gedrag en staan open om aangesproken te worden.



5. COMMUNICEREN

We zorgen voor een positieve werksfeer en onze communicatie is respectvol en professioneel.



2. ZORGEN

We letten op elkaar en gebruiken ons gezond verstand.



6. CONCENTREREN

We doen ons werk met aandacht en blijven alert.



3. BEGRIJPEN

We kennen en volgen de regels en procedures. Als ik iets niet begrijp, vraag ik om uitleg.



7. KIEZEN

We verkiezen veiligheid boven werkdruk/performance.



4. VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

We nemen verantwoordelijkheid voor veiligheid en zijn kritisch naar onszelf.



**HUTCHISON PORTS
DELTA II**

VEILIGHEID EN GEZONDHEID



VEILIGHEID EN GEZONDHEID

ARTIKEL 43 WERKGEVERSBIJDRAGE ZORGVERZEKERING

COLLECTIEVE VERZEKERING

Delta II heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als aanvullende pakketten. Werknemers en hun gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen.

Wanneer werknemers zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekeren, wordt een tegemoetkoming in de kosten met een maximum van € 180,00 bruto per werknemer per jaar toegerekend. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van Delta II voor zowel de basis- als aanvullende verzekering.

ARTIKEL 44 LOONDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE EN ONGEVAL

1. Bij ziekte of ongeval wordt het salaris voor de duur van maximaal 52 weken doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan Delta II worden uitbetaald.
2. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken wordt 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken doorbetaald.
3. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 78 weken wordt 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken doorbetaald.
4. Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij Delta II wordt de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel aangevuld tot 100% van het bruto salaris.
5. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in het kader van de WAO of WIA, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken wordt, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van twaalf maal 15% van bovenbedoeld salaris.

ARTIKEL 45 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-VERZEKERINGEN EN PREMIES

A. OPERATIONELE SECTOR

1. Delta II sluit voor werknemers in de operationele sector een collectieve WGA- hiaat en WIA-Excedent verzekering af, gebaseerd op 70% van het verzekerde brutoloon, waaraan werknemers kunnen deelnemen. De premie is voor rekening van werknemers.
2. Delta II sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemers een aanvulling gegeven van maximaal 25% van het oorspronkelijke inkomen, tot maximaal 100% van het oorspronkelijk inkomen, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van Delta II.
3. De gedifferentieerde WGA-premie is volledig voor rekening van Delta II zonder maximum.

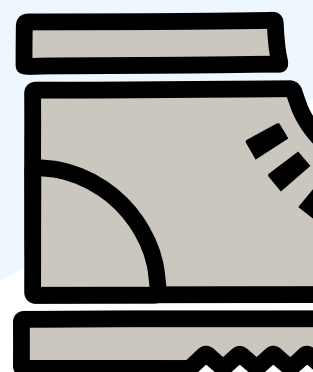
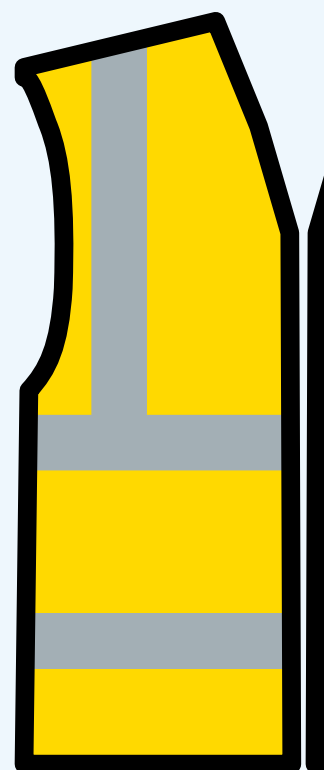
B. BEAMBTENSECTOR

1. Delta II sluit voor werknemers in de beambtensector een collectieve WGA-hiaat en WIA-Excedent verzekering af gebaseerd op 70% van het verzekerde brutoloon waaraan werknemers kunnen deelnemen. De premie is voor rekening van Delta II.
2. Delta II sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemers een aanvulling gegeven van maximaal 25% van het oorspronkelijke inkomen, tot maximaal 100% van het oorspronkelijk inkomen, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van Delta II.
3. De gedifferentieerde WGA-premie is volledig voor rekening van Delta II zonder maximum.

ARTIKEL 46 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) maakt Delta II en werknemers nadrukkelijker verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers binnen en zo nodig buiten Delta II. Het gaat hierbij om situaties waarbij de re-integratie in de oude functie niet mogelijk is en gezocht moet worden naar een andere passende functie:

- Indien in het kader van de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan tracht Delta II in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van werknemers;
- Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemers beschikbaar zijn, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemers niet geschikt gemaakt kunnen worden (door scholing) voor de functie, worden werknemers extern geplaatst in het kader van de re-integratie;
- Werknemers worden bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringsbasis. Werknemers worden maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden;
- Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangen werknemers gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen);
- Delta II zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van werknemers een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Indien werknemers een aanbod tot passend werk hebben geweigerd en UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontzette gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij werknemers de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaarden. Partijen gaan ervan uit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is, overleggen partijen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden;
- Delta II zorgt voor voorlichting aan werknemers over de rechten en plichten voortvloeiend uit WVP. Onder meer voorlichting over het moment van ziekmelding, het plan van aanpak, het re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget;
- Delta II informeert de ondernemingsraad periodiek over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten;
- Delta II selecteert in overleg met de ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van Delta II. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf wordt onder meer aandacht besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.



ARTIKEL 47 VEILIGHEID

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Delta II treft alle passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Delta II verstrekt (desgevraagd) de benodigde informatie aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen, die mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Delta II verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt zorg ervoor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

VEILIG WERKEN

Veiligheid in de haven is cruciaal. Daarom heeft Delta II voor alle werknemers een verplichte veiligheidsopleiding uitgerold: *Delta II Werkt Veilig*.

De containermodule van VCH wordt niet meer aangeboden aan Delta II werknemers. Daarnaast geldt bijlage 13 van de vorige cao, *Cao-Protocol Stichting Veilige Haven* vanaf 1 januari 2025 niet meer voor Delta II. Deze bijlage is als zodanig uit de cao verwijderd.

VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMERS

Het is werknemers verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan redelijkerwijze kan worden vermoed, dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht.

Werknemers zijn gehouden de door Delta II beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is werknemers verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan redelijkerwijze kan worden vermoed dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu. Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van werknemers wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien feiten worden geconstateerd die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, daarover in overleg wordt getreden met Delta II en desgewenst met de Bedrijfsmilieudienst Havens.





VERLOF

VERLOF

VRIJE DAGEN

ARTIKEL 48 VAKANTIEREGELING

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De verjaringstermijn voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen is vijf jaar.

2. **A. Vakantie in de operationele sector**

Voor alle roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:

$$\frac{\text{a. Contractuele arbeidsduur per week}}{38,75} \times 25 \text{ dagen}^*$$

**Eventuele afronding vindt plaats aan de hand van de ICT-systematiek met 4 cijfers achter de komma.*

- B. Vakantie in de beambtensector**

Voor alle roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:

$$\frac{\text{b. Contractuele arbeidsduur per week}}{38,75} \times 25 \text{ dagen} + 2 \text{ dagen}^*$$

**Eventuele afronding vindt plaats aan de hand van de ICT-systematiek met 4 cijfers achter de komma.*

3. Werknemers die vallen onder de regeling terugkomdagen (werknemers in volcontinu) krijgen jaarlijks een extra verlofdag (vrij opneembaar).
4. Het daadwerkelijk opnemen van dagen geschiedt conform de regeling vakantie- en snipperdagen uit het Personeelshandboek. Hierbij wordt in de periodes waarin schoolvakanties vallen voorrang gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen.
5. Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar, indien werknemers onvoldoende in de gelegenheid zijn gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd) dan wel door arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid zijn geweest. Per 1 april kan Delta II vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits werknemers in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid zijn gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.
6. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
7. Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen leidinggevende en werknemer mogelijk.
8. Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster wordt verdiend.
9. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 46 bouwen werknemers volledig verlof op ongeacht of werknemers volledig of in het kader van re-integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.
10. Hebben werknemers in een voorafgaande dienstbetrekking vakantie rechten verworven waarvoor het loon is uitgekeerd, dan stelt Delta II werknemers in de gelegenheid een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
11. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens dit artikel verworven doch niet genoten vakantie aanspraken een uitkering in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze uitkering betrekking heeft.
12. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemers of wegens een voor Delta II dringende reden, kan Delta II te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.





ARTIKEL 49

EXTRA VRIJE DAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS EN WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD

JEUGDIGE WERKNEMERS

Aan jeugdige werknemers in de operationele sector worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 48 bedoelde dagen nog drie extra vrije dagen per volledig kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. Delta II kan aan deze dagen een bestemming geven, die de algemene ontwikkeling van deze werknemers bevordert.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen Delta II en werknemer vastgesteld en vallen niet op een zaterdag of zondag. De toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 48 lid 8 doorbetaald.

WERKNEMERS MET EEN LANGDURIG DIENSTVERBAND OF HOGERE LEEFTIJD

Werknemers hebben bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra vrije dagen per jaar (niet pro rata), met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt. De dagen kunnen om administratieve redenen al in januari worden bijgeboekt, zonder dat hieraan rechten kunnen worden ontleend.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

	OF LEEFTIJD:	50 JAAR	55 JAAR	60 JAAR
DUUR DIENSTVERBAND:		1	2	3
BIJ 10 JAAR	2	2	3	4
BIJ 20 JAAR	3	3	3	4
BIJ 30 JAAR	4	4	4	4

Bij het aantal vrije dagen op grond van duur dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een *óf/óf-situatie* zij kunnen derhalve niet bij elkaar opgeteld worden.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen Delta II en de werknemers vastgesteld en vallen niet op een zaterdag of zondag. De toekenning vindt plaats voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 48 lid 8 doorbetaald. Werknemers die de dienst verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

ARTIKEL 50 90%-DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande staffel:

55 jaar	3 dagen
56 jaar	4 dagen
57 jaar	5 dagen
58 jaar	6 dagen
59 jaar	7 dagen
60 jaar	8 dagen
61 jaar	9 dagen
62 jaar	10 dagen
63 jaar	15 dagen
64 jaar	15 dagen
65 jaar	15 dagen
66 jaar	15 dagen
67 jaar	15 dagen

Indien de AOW- en/of pensioenleeftijd gedurende de looptijd van de cao wordt verhoogd, worden ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90% dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van een jaar) toegekend.

Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt pro rata vastgesteld. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

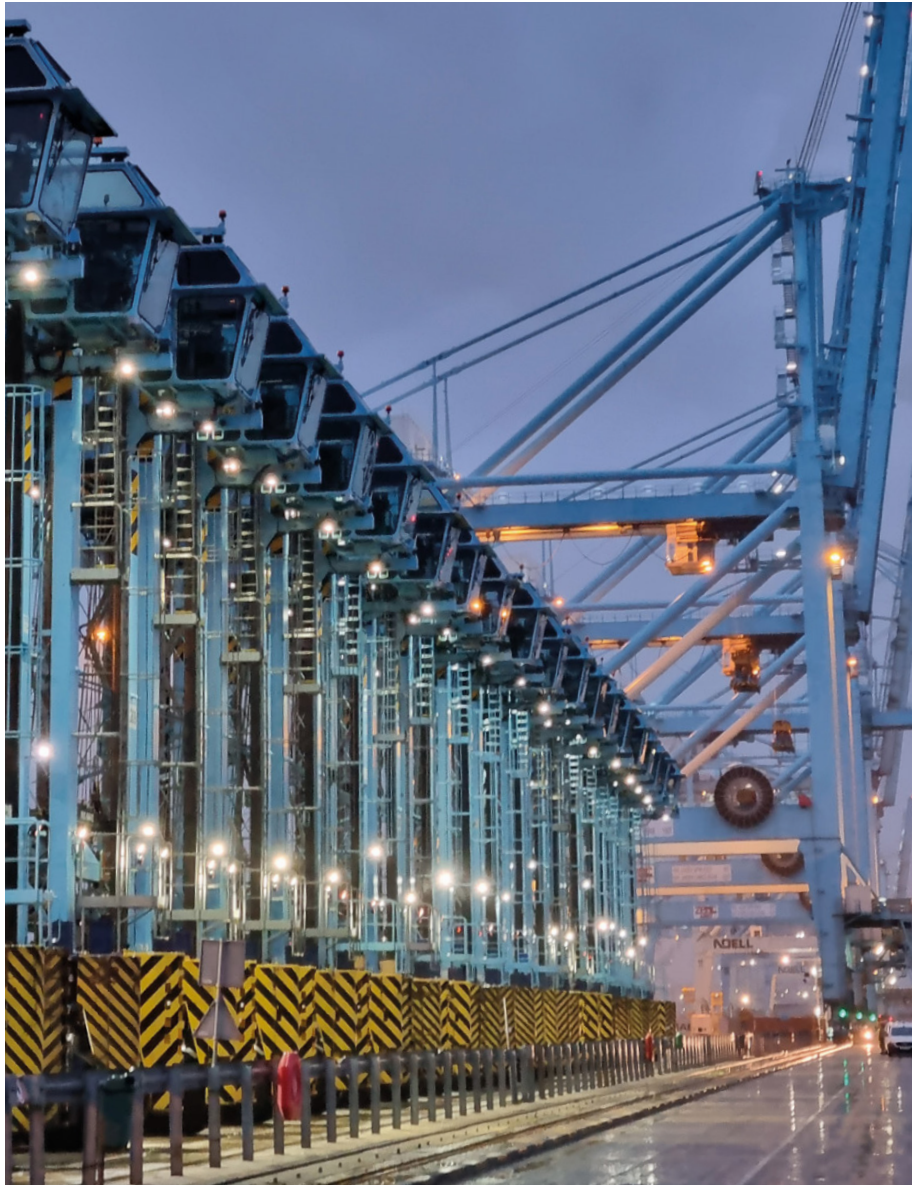
Het daadwerkelijk opnemen van dagen geschiedt conform de regeling vakantie- en snipperdagen uit het Personeelshandboek.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed, dat bij normale arbeid wordt verdiend. De dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

ARTIKEL 51 KORT VERZUIM VERLOF

A. In de volgende gevallen wordt over ingeroosterde werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

1 dag bij	■ ondertrouw van de werknemer; ■ huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van zijn/haar (stief)ouders, schoonouders, (stief)kinderen, (stief)broers, (stief)zussen, (stief)kleinkinderen, schoonzusters of zwagers; ■ het 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk; ■ valt het huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht één vrije werkdag op te nemen, één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag; ■ het 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 de (stief)grootouders, (stief)broers, (stief)zussen, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of (stief)kleinkinderen; ■ het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van Delta II; ■ verhuizing (maximaal één keer per kalenderjaar).
2 dagen bij	■ huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
3 dagen bij	■ overlijden van (stief-)ouder of schoonouder van werknemer.
4 dagen bij	■ overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één van de eigen, stief- of pleegkinderen.
Geboorteverlof	■ het contractueel aantal arbeidsuren per week, dat aaneengesloten opgenomen dient te worden, vanaf de eerste dienst na de geboorte bij de bevalling van de echtgenote/partner.



- B. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan Delta II, op verzoek van de werknemer, de vakantie opschorten en kort verzuimverlof verlenen. De resterende vakantiedagen kan de werknemer alsnog op een later tijdstip opnemen.
- C. Vinden onder A genoemde *onvoorziene gebeurtenissen* plaats op een voor de werknemer roostervrije dag, dan blijft de kort verzuimregeling van onderdeel A onverminderd van kracht op een ingeroosterde werkdag, met dien verstande, dat het kort verzuimverlof wordt opgenomen, aansluitend aan de roostervrije periode, waarin de onvoorziene gebeurtenis plaatsvindt.
- D. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen wordt aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven met behoud van salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
- E. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan Delta II te zijn gedaan.

ARTIKEL 52 CALAMITEITENVERLOF

Werknemers kunnen een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemers de arbeid niet kunnen verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Delta II bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

ARTIKEL 53 KORTDUREND ZORGVERLOF

Werknemers kunnen per jaar maximaal twee keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsomvang zorgverlof opnemen, om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

ARTIKEL 54 ZWANGERSCHAPSVERLOF

Werknemers hebben in geval van zwangerschap recht op 18 weken zwangerschaps-/bevallingsverlof. Dit verlof geldt eveneens in het geval van adoptie, mits werknemer de hoofdverzorger is.

Aansluitend aan genoemde periode van 18 weken is een *Terug naar het werk programma* van toepassing. Dit programma houdt in dat de betrokken werknemers gedurende zes maanden 80% van het voor werknemers contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren per week kunnen gaan werken met behoud van 100% van het voor werknemers geldende maandsalaris (inclusief alle vaste toeslagen). Nadere invulling van de te werken uren per week wordt in overleg tussen leidinggevend en werknemers vastgesteld binnen de bepalingen van deze cao.

Werknemers hebben daarnaast het recht op (aanvullend) geboorteverlof en (on)betaald ouderschapsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WaZo):

1. Geboorteverlof: ook wel partnerverlof genoemd, is een regeling die de partners van de moeders na de geboorte van hun kind de mogelijkheid biedt om verlof op te nemen voor eenmaal het aantal werkuren per week. Het verlof moet binnen 4 weken na de geboorte van het kind worden opgenomen. Delta II draagt zorg voor de betaling van het volledige loon.
2. Voor adoptie geldt dat voor beide adoptieouders 6 weken opgenomen kunnen worden, vanaf 4 weken voor de komst van het kind tot 22 weken erna. De adoptieouders ontvangen een uitkering van het UWV tijdens het verlof, die gelijk is aan 100% van het dagloon.
3. Aanvullend geboorteverlof: de partners van de moeders kunnen maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte. Dit verlof wordt betaald door het UWV tegen 70% van het dagloon. Delta II zorgt voor uitbetaling hiervan middels een voorschot.
4. Ouderschapsverlof: (adoptie)ouders hebben recht op maximaal 26 weken ouderschapsverlof, waarvan 9 weken gedeeltelijk betaald worden door het UWV tegen 70% van het dagloon. Delta II zorgt voor uitbetaling hiervan middels een voorschot. De 9 weken moeten worden opgenomen in het eerste levensjaar.

Bij adoptie geldt dat het moet worden opgenomen binnen een jaar nadat het kind bij de adoptieouders is komen wonen.

De resterende 17 weken kunnen onbetaald worden opgenomen tot het 8^{ste} levensjaar. In het geval dat niet alle weken van het betaalde ouderschapsverlof worden opgenomen, kunnen de resterende weken eveneens onbetaald worden opgenomen. Het verlof mag flexibel worden opgenomen, dit in afstemming met de leidinggevende.

ARTIKEL 55 ONBETAALD VERLOF

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

- Delta II te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemers zijn;
- Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal zes maanden wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoelang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend etc.) geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.

ARTIKEL 56 LEEGLOOP

Met betrekking tot eventuele leegloop geldt dat een beroep kan worden gedaan op werknemers: indien zij een vrije dienst nemen, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo van de werknemers. De andere helft is voor rekening van Delta II. Werknemers bepalen de bereidheid om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leeglooptegeling.

De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per sms-dienst; indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt *wie het eerst komt, wie het eerst maalt*.

ARTIKEL 57 RUILEN VAN DIENSTEN

In het geval dat een verzoek voor een snipperdag op grond van de vakantie- en snipperdagen-regeling is afgewezen is het mogelijk om van dienst te wisselen/ruilen met iemand met dezelfde inzetbaarheid uit een ander spil. Hiervoor wordt geen vergoeding verstrekt. Het wisselen/ruilen van een dienst is alleen mogelijk als Delta II hiermee akkoord gaat. Bij afwijzing van een verzoek moet Delta II aangeven op welke gronden het verzoek is afgewezen.



Aldus overeengekomen en getekend te Maasvlakte-Rotterdam,

Namens partij genoemd onder 1,
Hutchison Ports Delta II B.V.

L. C. Ruijs
Chief Executive Officer



Namens partijen genoemd onder 2,

FNV
A. Hajjari
Bestuurder



CNV
J. Hoogland
Bestuurder



CNV
P.S. Fortuin
Voorzitter



BIJLAGEN

BIJLAGE 1 FUNCTIELIJST OPERATIONELE SECTOR (1 JANUARI 2025)

OVERZICHT OPERATIONELE FUNCTIES HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

Functielijsten

0	Werknemers die bij aanstelling (nog) niet voldoen aan de geschiktheidseisen van schaal A of B of werknemers die niet meer voldoen aan deze geschiktheidseisen, worden ingeschaald in schaal 0. Werknemers die in deze schaal zijn ingedeeld, zijn niet inzetbaar als Straddle Carrierchauffeur en/of Kraanmachinist. Indeling in deze schaal vindt niet plaats in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA).
A	Werknemers die zijn aangesteld in de functie van Gate Inspector of Reefer Inspector.
B1	Werknemers die inzetbaar zijn op een van de twee kerntaken (zie hieronder) en een van de drie aanvullende taken op B-niveau, worden ingeschaald in schaal B1; werknemers die zijn aangesteld in de functie van Junior Monteur.
B2	Werknemers die inzetbaar zijn op één van de twee kerntaken (zie hieronder) en twee van de drie aanvullende taken op B-niveau worden ingeschaald in schaal B2; werknemers die zijn aangesteld in de functie van Reefer Monteur.
B3	Werknemers die inzetbaar zijn op beide kerntaken en beide aanvullende taken op B-niveau taken (zie hieronder), worden bij beschikbare vacatures ingeschaald in schaal B3.
C	Werknemers die zijn aangesteld in de functie van Coördinator Work Permits, Foreman OPS, Monteur of 1 ^o Reefer Monteur.
D	Werknemers die zijn aangesteld in de functie van 1 ^o Monteur, Shiftleader Maintenance, Power Technician of Controls Officer.

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies worden door de ORBA gewogen en als deze binnen de ORBA-punten range van de cao vallen, worden de functies in de cao opgenomen.

De bij Delta II voorkomende functie Terminal Operator voor functielijst 0, B1, B2 en B3 bestaat uit de volgende taken:

- I. Kerntaken:
 - Kraanmachinist (KM)
 - Straddle Carrierchauffeur (SC)
- II. Aanvullende taken op B-niveau:
 - Radioman Dek (RMD)
 - Radioman Wal (RMW)
 - Containerheftruckchauffeur (CHC) (emptyhandler, reachstacker, vorkheftruck-zwaar (> 10 ton))
- III. Taken op A-niveau:
 - Terminal-Trekkerchauffeur
 - Vorkheftruckchauffeur-licht (< 10 ton)
 - Stackerhandler
 - Reefer Assistent

TO-TAKEN	0	A	B1	B2	B3
KERNTAAK			SC of KM	SC of KM	SC en KM
AANVULLENDE TAKEN OP B-NIVEAU			1 uit 3: RMD/RMW/ CHC	2 uit 3: RMD/RMW/ CHC	RMD en RMW
AANVULLENDE TAKEN OP A-NIVEAU		Reefer Assistent			
		Terminal Trekker			
		Vorkheftruck –licht			
		Stackerhandler			

Alle werknemers die bij Delta II in dienst treden, worden geacht te gaan voldoen aan minimaal de eisen die worden gesteld voor plaatsing in groep B2 voor de Terminal Operators en C voor de monteurs.

Terminal Operators kunnen, nadat ze daartoe voldoende zijn opgeleid en ingewerkt, als volgt worden ingezet:

- In alle kern- en aanvullende taken op B-niveau: regulier;
- In aanvullende taken op A-niveau: incidenteel.

Voor deze (incidentele) taakroulatie wordt geen vergoeding verstrekt als bedoeld in artikel 39.

De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door Delta II, vanuit het beginsel *willen, kunnen, behoefte*.

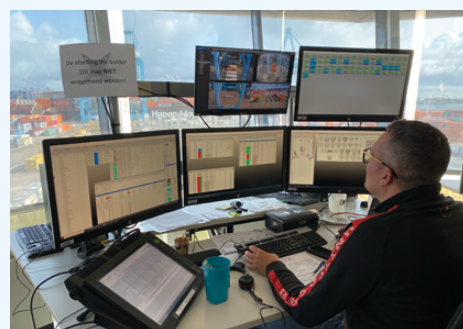


BIJLAGE 2 FUNCTIEGEBOUW BEAMBTEN-SECTOR (1 JANUARI 2025)

OVERZICHT BEAMBTENFUNCTIES HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

Onder meer de volgende functies:

GROEP	PUNTEN	FUNCTIE
0	0 – 44	BBL Leerling
1	45 – 74	-
2	75 – 104.5	Gate Administrator (groep A) Data EDI Clerk (groep A) Receptionist (groep C) Storekeeper (groep A)
3	105 – 134.5	Accounts Payable/Receivable (groep C) Purchase Assistant (groep C) Maintenance Administrator General (groep C) Claims Assistant (groep C) HR Assistant (groep C) HSSE Assistant (groep C)
4	135 – 164.5	Barge Planner (groep A) Maintenance Administrator Stores (groep C) Yard Planner (groep A) Financial Accounting Officer (groep C) Executive Secretary (groep C) Dispatcher (groep A) Supervisor Data & Gate (groep B) Custom Specialist (groep B) Staff Planner (groep C) Berth Planner (groep C) Marine Planner (groep A) Maintenance Administrator Systems (groep C) Payroll Administrator (groep C) Planner (groep C) Coördinator Damage & Warranty (groep C) HSSE Advisor (groep C) Trainer (groep B) Communication Coördinator (groep C)
5	165 – 194	Engineer (groep C) Shiftleader (groep A) Supervisor Execution (groep A) Supervisor Planning (groep C) Application Administrator (groep C) HR Advisor (groep C) Senior HSSE Advisor (groep C) Pension Specialist (groep C) Power Technician (groep B) System & Network Specialist (groep C) Training Coördinator (groep C)



BIJLAGE 3A

SALARISGEBOUW OPERATIONELE SECTOR (1 JANUARI 2025)

BRUTO BASISMAANDSALARIS PER 1 APRIL 2025 (INCLUSIEF 1.00% CAO-VERHOOGING + 0% PRIJSCOMPENSATIE)														
GROEP	O		A		B1		B2		B3		C		D	
			Gate Inspector		SC of K +		SC of K +		SC + K +		Monteur		1 ^e Monteur	
			Reefer Inspector		1 van 3:		2 van 3:		RMD + RWD		1 ^e Reefer Monteur			
					RMD/RMW/CHC		RMD/RMW/CHC							
							jr Monteur		Reefer Monteur					
	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25
Minimum	2797	2825	3044	3074	3051	3082	3144	3175	3224	3256	3307	3340	3736	3773
Maximum	3497	3532	4390	4434	5086	5137	5230	5282	5380	5434	5451	5506	6095	6156
Vershil	700	707	1346	1359	2035	2055	2086	2107	2156	2178	2144	2165	2359	2383
St periodiek	64	64	122	124	170	171	174	176	180	181	179	180	197	199
Periodieken	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
GROEP	JAN-25	JAN-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25
0	2797	2825												
1	2867	2896												
2	2937	2966												
3	3004	3034			3051	3082	3144	3175	3224	3256	3307	3340	3736	3773
4	3082	3113	3044	3074	3237	3269	3328	3361	3419	3453	3503	3538	3946	3985
5	3147	3178	3177	3209	3418	3452	3521	3556	3619	3655	3699	3736	4162	4204
6	3213	3245	3309	3342	3608	3644	3712	3749	3811	3849	3889	3928	4380	4424
7	3282	3315	3448	3482	3794	3832	3900	3939	4007	4047	4089	4130	4593	4639
8	3355	3389	3580	3616	3978	4018	4091	4132	4205	4247	4282	4325	4808	4856
9	3420	3454	3713	3750	4160	4202	4281	4324	4404	4448	4470	4515	5022	5072
10	3497	3532	3848	3886	4343	4386	4469	4514	4594	4640	4669	4716	5233	5285
11			3988	4028	4531	4576	4663	4710	4788	4836	4863	4912	5451	5506
12			4121	4162	4717	4764	4847	4895	4984	5034	5062	5113	5668	5725
13			4255	4298	4899	4948	5042	5092	5182	5234	5258	5311	5882	5941
13A			4390	4434	5086	5137	5230	5282	5380	5434	5451	5506	6095	6156

Iedere trede is een dienstjaar; per datum indiensttreding wordt telkens de eerstvolgende trede toegepast totdat het einde van de loonschaal (schaal 13) is bereikt. Schaal 13A is een prestatieschaal. Voor nadere informatie zie functioneringssystematiek Hutchison Ports Delta II.

BIJLAGE 3B SALARISGEBOUW BEAMBTEN-SECTOR (1 JANUARI 2025)

BRUTO BASISMAANDSALARIS PER 1 APRIL 2025 (INCLUSIEF 1.00% CAO-VERHOOGING + 0% PRIJSCOMPENSATIE)												
GROEP	0		1		2		3		4		5	
	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25
Minimum	2439	2463	2654	2681	2862	2891	2888	2917	3253	3286	3533	3568
Maximum	3319	3352	3762	3800	4181	4223	4809	4857	5353	5407	6134	6195
Vershil	880	889	1108	1119	1319	1332	1921	1940	2100	2121	2601	2627
St periodiek	98	99	101	102	101	102	120	121	131	133	145	146
Periodieken	9	9	11	11	13	13	16	16	16	16	18	18

GROEP	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25	JAN-25	APR-25
0	2439	2463	2654	2681	2862	2891	2888	2917	3253	3286	3533	3568
1	2552	2578	2765	2793	2974	3004	3012	3042	3398	3432	3688	3725
2	2567	2593	2878	2907	3083	3114	3145	3176	3538	3573	3836	3874
3	2772	2800	2985	3015	3192	3224	3271	3304	3673	3710	3992	4032
4	2879	2908	3104	3135	3298	3331	3401	3435	3816	3854	4142	4183
5	2988	3018	3208	3240	3410	3445	3474	3509	3951	3991	4295	4338
6	3103	3134	3326	3359	3520	3556	3658	3695	4093	4134	4450	4495
7	3206	3238	3430	3464	3629	3665	3790	3828	4232	4274	4606	4652
8	3319	3352	3442	3476	3740	3778	3914	3953	4378	4422	4760	4808
9			3652	3689	3848	3887	4044	4084	4513	4558	4909	4958
10			3862	3901	3957	3997	4174	4216	4651	4698	5062	5113
11					4072	4113	4295	4338	4790	4838	5214	5266
12					4181	4223	4426	4470	4927	4976	5371	5425
13							4552	4598	5071	5122	5520	5575
14							4683	4730	5211	5263	5676	5733
15							4809	4857	5353	5407	5825	5883
16											5980	6040
17											6134	6195

BIJLAGE 4 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN IN DE OPERATIONELE SECTOR

Partijen spreken af dat Delta II, personeel kan inhuren bij Matrans en ILS voor carrierfuncties. Wanneer deze bedrijven niet kunnen voldoen aan de vraag van Delta II overleggen cao-partijen over de inzet van andere bedrijven. Het in te huren personeel moet voldoen aan Delta II kwalificatie-eisen (onder andere STC-certificering).

De *Inhuurnota* blijft uitgangspunt voor de vakbonden.



BIJLAGE 5 TIJD-VOOR-TIJD REGELING

Werknemers kunnen kiezen uit een compensatie voor overwerk in *uitbetaling in geld* of *tijd-voor-tijd*. Werknemers kunnen op elk moment de keuze wijzigen volgens de daarvoor geldende procedure.

Indien werknemers voor gemaakt overwerk kiezen voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd, bepaalt Delta II wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd tegood door de werknemers moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat Delta II uiterlijk één dag van tevoren aan de werknemers mededeling doet dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen. Delta II heeft echter het recht om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de shift voorafgaand aan de shift dat tijd-voor-tijd zou worden opgenomen. Delta II kent voor elke vier uur die de werknemers aan tijd-voor-tijd hebben opgebouwd een éénmalige bonus toe van een halfuur (de bonus van een halfuur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur).

Bovenstaande tijd-voor-tijd regeling is niet van toepassing als het tijd-voor-tijd tegood ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag (artikel 26).

Het tijd-voor-tijd tegood, ontstaan door het verrichten van arbeid op feestdagen, heeft het karakter van snipperdagen.

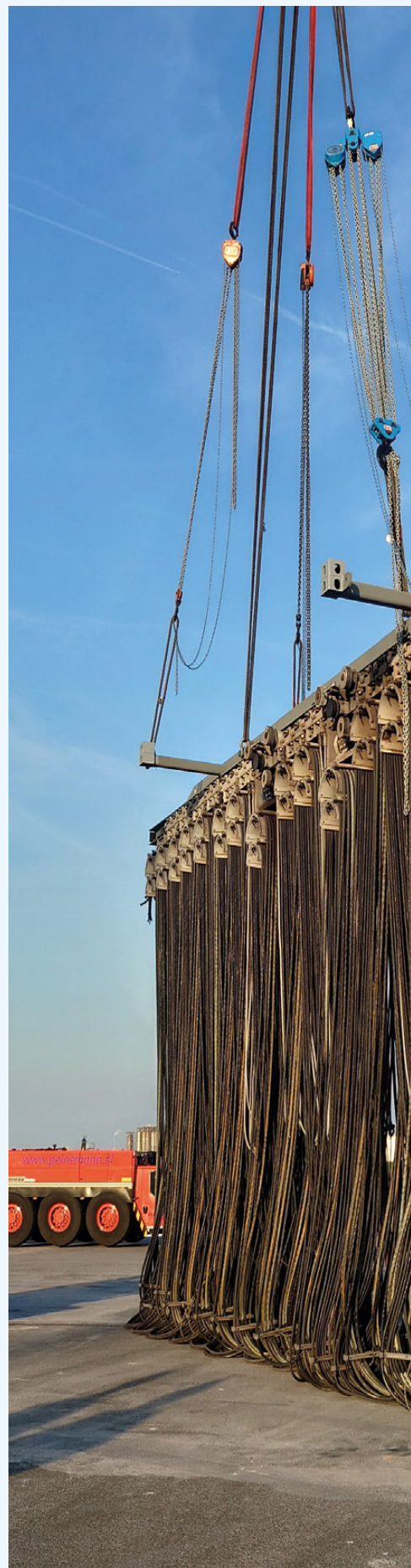
BIJLAGE 6 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

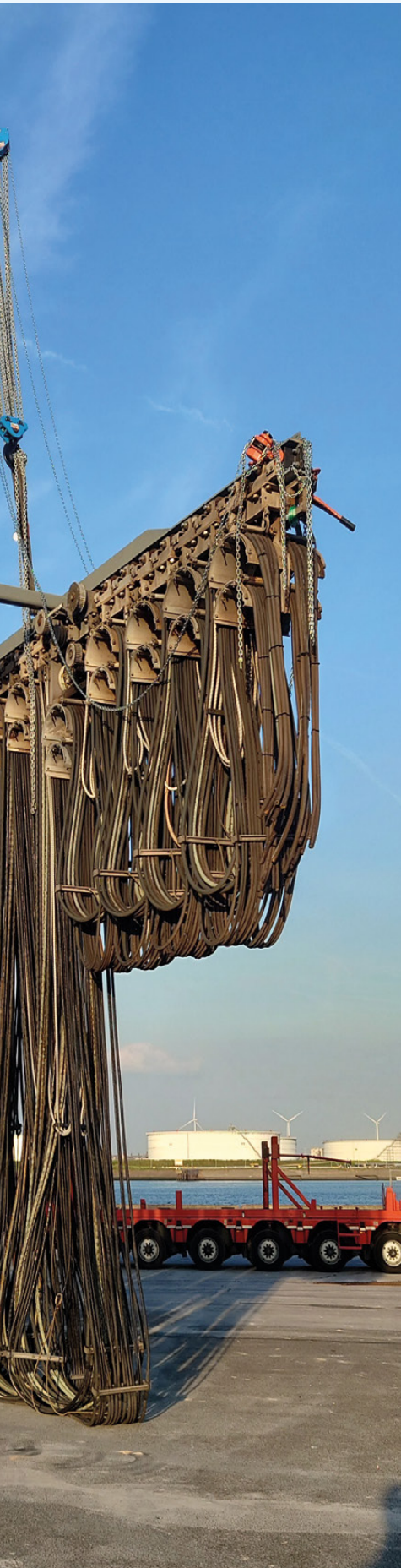
VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

1. Delta II staat de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de vakbond niet in de weg.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de vakbond wordt gelegenheid gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. Delta II stelt aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking voor het verrichten van hun werkzaamheden.
4. Delta II stelt publicatieborden beschikbaar voor de vakbonden.
5. In beginsel stelt Delta II voor vakbondsoverleg tussen de vakbonden en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar; dit overleg vindt buiten werktijd plaats. In overleg met de betrokken vakbond(en) wordt daartoe een regeling getroffen. Delta II behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
6. Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met Delta II laten vergezellen door één (of meer) leden van het Vakbondsafdelingsbestuur (VAB)/ kaderlid/-leden of bestuurslid van de vakbond die in de onderneming werkzaam zijn.

WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SCHOLING EN VORMING

Over de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 draagt Delta II een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de vakbonden af ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de vakbonden.





VAB-BUDGET

Delta II houdt een budget beschikbaar voor beide vakbonden voor deelname aan een internationale vakbondsbijeenkomst van:

- Per jaar maximaal € 8.000,- voor FNV en € 4.000,- voor CNV;
- Eén dag per VAB-lid per jaar.

Of een bijeenkomst voor deze bijdrage in aanmerking komt wordt in overleg tussen de vakbondsbestuurders en Delta II vastgesteld.

ORGANISATIEVERLOF

Delta II kent, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond die betrokken is bij deze cao en waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toe in de navolgende gevallen:

- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakbonden;
- Het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek tot vrijaf voor één van de onder a en b bedoelde activiteiten wordt door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij Delta II ingediend. Het doorbetaalde verlof bedraagt totaal voor de gezamenlijke vakbonden ten hoogste 50 dagen per jaar waarvan 35 dagen voor FNV en 15 dagen voor CNV.

Geen organisatieverlof wordt toegekend voor het voorbereiden van cao-overlegbijeenkomsten. Het cao-overleg zelf wordt als betaald verlof aangemerkt, maar wordt niet meegeteld in de gezamenlijke 50 dagen.

WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN

1. Halfjaarlijks worden aan de ondernemingsraad en de vakbonden gegevens verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting vallende onder de cao.
2. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, worden de ondernemingsraad en de vakbonden geïnformeerd. De informatie wordt zo tijdig verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
3. Tenminste éénmaal per halfjaar worden de vakbonden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming. Van geval tot geval wordt vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoelang.
4. Delta II informeert FNV Havens en CNV eveneens over de voorgenomen besluiten voor project Omega ten aanzien van de invulling van de nieuwe terminal en de bijbehorende arbeidsorganisatie, indien het project definitief doorgang vindt. De informatie wordt zo tijdig verstrekt dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is. Cao-partijen treden in overleg over de personele gevolgen als gevolg van automatisering, robotisering en de inrichting van de terminal. Daarbij houden cao-partijen rekening met de rol van ondernemingsraad.

ADVIES ITF

Delta II adviseert haar klanten om een cao-overeenkomst aan boord van schepen af te sluiten met de ITF of een door de ITF goedgekeurde cao ter bevordering van de veiligheid aan boord van die schepen, voor zowel de bemanning als de havenwerknemers.

BIJLAGE 7 PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING CAO-FUNCTIES

INLEIDING

Hutchison Ports Delta II B.V. past het Functiewaarderingssysteem ORBA toe binnen de organisatie. Alhoewel elke functie (m.u.v. Directiefuncties) geschreven en gewogen zal worden geldt deze procedure Functiewaardering alleen voor functies binnen het cao-bereik.

Voor de binnen cao-functies geldt de navolgende procedure:

1. **Vaststellen bestaande functies/structuur**
De directie bepaalt de inhoud van de functies en de organisatiestructuur (indien nodig na verkregen advies c.q. instemming van de ondernemingsraad).
2. **Analyseren van de functies**
Voor de analyse van de functie-inhoud wordt gebruik gemaakt van ORBA-vragenlijsten en worden interviews met de direct leidinggevende en de werknemer (ieder afzonderlijk) afgenomen. De interviews worden door de afdeling HR gepland en worden afgenomen door de ORBA-deskundige van AWWN. Wanneer meerdere werknemers de functie uitoefenen wordt het gesprek gevoerd met een representatieve afvaardiging van de functionarissen.

OPSTELLEN OF HERSCHRIJVEN VAN EEN FUNCTIEBESCHRIJVING

3. **Opstellen van een nieuwe functiebeschrijving**
 - 3.1 Op basis van de resultaten van ORBA-vragenlijsten en interviews stelt de AWWN-deskundige een concept functieomschrijving op. Deze wordt besproken met de direct leidinggevende, waarna deze wordt voorgelegd aan de betrokken werknemer/afvaardiging met de vraag of hij/zij zich in de beschrijving herkent, waarna hij/zij de functiebeschrijving tekent voor gezien.
 - 3.2 Naar aanleiding van dit gesprek vindt mogelijkerwijs nog een bijstelling plaats van het profiel.
 - 3.3 De definitieve functieomschrijving wordt door de senior manager en de werknemer/ de afvaardiging getekend voor akkoord.
4. **Herschrijven bestaande functieomschrijvingen**
 - 4.1 Bestaande functiebeschrijvingen behoeven onderhoud. De noodzaak/wenselijkheid tot het opnieuw laten beschrijven van een profiel dient door de senior manager en de werknemer(s) gezamenlijk vastgesteld te worden.
 - 4.2 Het initiatief daartoe kan bij de direct leidinggevende, het senior management alsook bij individuele werknemers liggen.
 - 4.3 Moet de functie opnieuw worden beschreven dan gebeurt dit zoals beschreven in artikel 2 en 3 van deze bijlage.
5. **Bezwaar en beroep**
 - 5.1 Indien werknemers of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kunnen onderschrijven, kunnen zij binnen één maand schriftelijk bezwaar maken bij hun senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen één maand na ontvangst bezwaar) kunnen werknemers in beroep gaan bij de interne beroepscommissie.
 - 5.2 Verschillen senior manager en individuele werknemer van inzicht over de noodzaak/wenselijkheid van herschrijving van een bestaande functieomschrijving, dan kan de werknemer schriftelijk bezwaar maken bij de senior manager. Tegen diens schriftelijk besluit staat beroep open bij de interne beroepscommissie.
 - 5.3 Wordt intern bezwaar of beroep niet tijdig ingediend dan is daarmee de functiebeschrijving definitief geworden.





WEGING EN IMPLEMENTATIE VAN EEN FUNCTIEBESCHRIJVING

6. De weging

- 6.1 De definitieve functieomschrijving wordt gewogen door de AWWN-deskundige met behulp van de ORBA-methode. De resultaten worden intern bij AWWN afgestemd met de ORBA-Coördinator teneinde de consistentie op de ondernemingsniveau en met name op nationaal niveau te waarborgen.
- 6.2 De indeling wordt gerapporteerd aan de afdeling HR.

7. Implementatie en nazorg

- 7.1 De laatste stap bestaat uit het implementeren van de onderzoeksresultaten. De indelingsresultaten (de groepsindeling) en eventuele salarisconsequenties worden aan eenieder schriftelijk medegedeeld. Iedere betrokken werknemer, direct leidinggevende en senior manager wordt door de afdeling HR geïnformeerd over de resultaten van de functiewaardering.
- 7.2 Bij indeling in een hogere schaal vindt herinschaling in de hogere schaal plaats, vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan Delta II schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN.
- 7.3 Bij indeling in een lagere schaal treden cao-partijen in overleg, over de daarmee gepaard gaande salarisconsequenties.

8. Bezwaar en Beroep functiewaardering

Indien werknemers zich niet kunnen vinden in de weging c.q. indeling van de functie bestaat de mogelijkheid schriftelijk bezwaar en beroep aan te tekenen conform onderstaande externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

EXTERNE BEZWAAR – EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

9. Extern bezwaar kenbaar maken en opstellen

- 9.1. Indien de werknemer het niet eens is met de functiegroep-indeling, dan bespreekt hij/zij de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
- 9.2. Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de werknemer vraagt hij/zij bij de afdeling HR een formulier ten behoeve van externe bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering aan. De werknemer geeft op het formulier een duidelijke toelichting met argumenten en de achtergronden van het bezwaar.
- 9.3. Het bezwaar moet bij de afdeling HR worden ingediend binnen een periode van twee maanden nadat de indeling schriftelijk is bekend gemaakt, anders is het bezwaar niet ontvankelijk.

10. Extern bezwaar bij AWWN indienen

- 10.1 De afdeling HR draagt zorg voor indiening van het bezwaar bij AWWN, met afschrift aan de functiehouder, diens direct leidinggevende en senior manager.
- 10.2 De AWWN deskundige voert nader onderzoek uit en hoort betrokkenen. AWWN rapporteert haar oordeel binnen twee maanden schriftelijk. De afdeling HR informeert de betrokken werknemer, in het bijzijn van de naast hogere leidinggevende.

11. Extern beroep

- 11.1 Indien ook de behandeling van het bezwaar door AWWN voor de betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene, die aangesloten is bij een vakbond, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakbond. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakbond, schakelt de afdeling HR een andere AWWN-deskundige in.
- 11.2 De door een lid benaderde vakbond (via zijn deskundige) dan wel de tweede AWWN-deskundige treedt hierna in overleg met AWWN.
- 11.3 Zij komen gezamenlijk tot een bindende uitspraak, nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld. De afdeling HR treedt hierbij op als waarnemer.

BIJLAGE 8 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN CAO HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

1. BOVENTALLIGHEID

In het geval dat Delta II besluit tot boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen en initiatief neemt tot opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW tot en met 30 juni 2029 dan wordt aan werknemers van Delta II met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van Delta II gedaan, dan wel wordt een ontslagprocedure gevoerd en het dienstverband opgezegd, waardoor het dienstverband eindigt hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie *de kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor 2*.

Voor werknemers van Delta II, met een dienstverband voor onbepaalde tijd na 31 december 2017, is het voorafgaande van toepassing, met dien verstande dat als schadeloosstelling *de kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor 1* geldt.

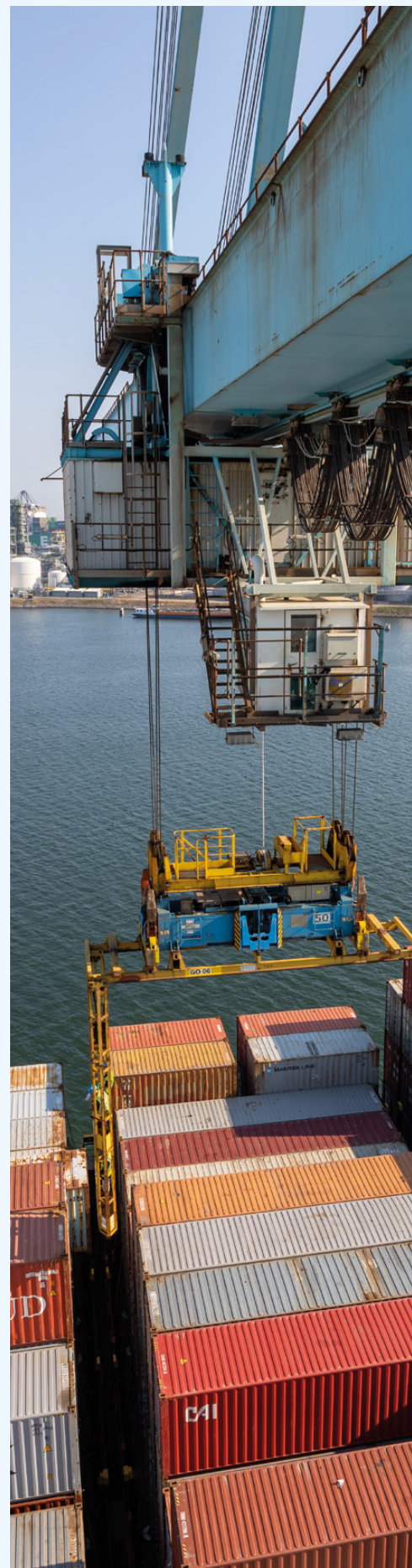
De schadeloosstelling geldt in plaats van de wettelijke transitievergoeding.

Voor werknemers van Delta II in dienst na 1 januari 2025 geldt voorgaande regeling niet.

2. HET 3^{de} WW JAAR

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3^{de} WW jaar (en de WGA) te repareren. Hiermee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013.

Partijen komen overeen zich middels een overeenkomst tot deelname aan te melden bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de cao Delta II. Aansluiting wordt gezocht bij een zgn. verzamel cao, die algemeen verbindend moet worden verklaard. Werknemers betalen de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.





BIJLAGE 9 AANGEVULD ONDERHANDELINGS- RESULTAAT CAO HUTCHISON PORTS DELTA II 1 JANUARI 2025 T/M 31 DECEMBER 2027

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

1. LOOPTIJD VAN DE CAO

De cao heeft een looptijd van drie jaar, ingaande op 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

2. INKOMEN

Gedurende de looptijd van de cao worden de lonen jaarlijks verhoogd met de automatische prijscompensatie rekening houdend met de systematiek voor verrekening conform artikel 36 cao.

Daarnaast wordt jaarlijks een initiële loonsverhoging toegekend:

- Per 1 april 2025: 1%
- Per 1 januari 2026: 1,5%
- Per 1 januari 2027: 1,5%

Medewerkers die op 1 juli 2025 in dienst zijn, ontvangen bij afsluiten van de cao een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto pro rata uit te betalen.

3. ONTSLAGVERGOEDING

Partijen erkennen dat de medewerkers reeds lange tijd in onzekerheid verkeren over de toekomst van de terminal. Als gevolg daarvan hebben partijen afspraken gemaakt over een verlenging van de regeling over ontslagvergoedingen. Delta II geeft in een brief aan de bonden en aan de werknemers kenbaar wie garant staat voor de financiering van de ontslagregeling.

BIJLAGE 8 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN CAO HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

1. BOVENTALLIGHEID

In het geval dat Delta II besluit tot boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen en initiatief neemt tot opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW tot en met 30 juni 2029 dan zal aan werknemers van Delta II met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waardoor het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure.

Als schadeloosstelling geldt in deze situatie *de kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor 2*. Voor werknemers van Delta II, met een dienstverband voor onbepaalde tijd na 31 december 2017, is het voorafgaande van toepassing, met dien verstande dat als schadeloosstelling *de kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor 1* geldt. De schadeloosstelling geldt in plaats van de wettelijke transitievergoeding.

Voor werknemers van Delta II in dienst na 1 januari 2025 geldt voorgaande regeling niet.

4. OUDERENBELEID, DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER STOPPEN MET WERKEN

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

a. *Uitbreiding Senioren Fit Regeling*

De Senioren Fit Regeling 80/95/100 is op dit moment van toepassing op werknemers van 1957 tot en met 30 september 1961. Deze wordt uitgebreid en wordt daarmee ook van toepassing op werknemers geboren vanaf 1 oktober 1961 tot en met 31 december 1964.

ARTIKEL 17-C SENIORENREGELINGEN

SENIOREN FIT REGELING 80/95/100

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1964 krijgen de mogelijkheid gedurende twee jaar voorafgaand aan een zelfgekozen pensioendatum 80% te werken, tegen 95% van het inkomen en met behoud van 100% pensioenopbouw. Bij deelname geldt tevens het onderstaande:

- Indien werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk in de maand van de 65ste verjaardag volledig pensioneren, wordt een extra dienstjaren premie van € 10.000,- bruto per jaar uitgekeerd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Indien werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met 1964 maximaal twee jaar deelnemen voorafgaand aan volledige pensionering kunnen zij aanspraak maken op de Eerder Stoppen met Werken-regeling. Hierbij wordt geacht dat hun verlof is opgenomen op het moment dat de pensionering ingaat.

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

b. *Uitbreiding Eerder stoppen met werken-regeling*

Wij willen het graag mogelijk blijven maken dat werknemers eerder stoppen met werken. Het kabinet heeft toegezegd de drempelvrijstelling voor de RVU-heffing bij zware beroepen in stand te houden. De Eerder stoppen met werken-regeling kan daardoor grotendeels worden voortgezet.

De regeling wordt uitgebreid met de geboortejaren 1962, 1963 en 1964. Wel wordt een aanpassing gemaakt in Bijlage 11 om deze te laten aansluiten op de regel dat de drempelvrijstelling enkel geldt voor de zware beroepen. Om deze reden wordt de trede White Collar/Kantoor op 0 gezet. De dienstjaren in het volcontinu- of dag-avondrooster blijven meetellen voor de berekening van de Eerder stoppen met werken-model.

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

Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken cao-partijen middels Bijlage 12 de intentie uit om afspraken gemaakt inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen op dezelfde en vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende cao's.





ARTIKEL 17-D SENIORENREGELINGEN

EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

Voor de geboortejaren 1960 tot en met 1964 is ook een Eerder Stoppen Met Werken-regeling (ESMW) afgesproken. Gedurende maximaal twee jaar respectievelijk maximaal twee jaar en drie maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van ESMW, die op basis van het zwaar-werk-model (bijlage 10 en 11) voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de situatie van Delta II, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt conform bijlage 10 en 11. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar is, is bijlage 10 van toepassing. Bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar en 3 maanden is bijlage 11 van toepassing.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin White en Blue Collar, dienstjaren en rooster worden gecombineerd. Deze matrix is tevens gebaseerd op het zwaar-werk-model van FNV Havens. Als maatstaf voor de berekening van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 27.276,- bruto per jaar met peildatum 2025. Dit bedrag volgt de AOW-ontwikkeling.

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies gecompenseerd over de periode dat eerder gestopt is met werken met een maximum van € 17.000,- bruto per jaar. Dit bedrag van € 17.000,- geldt voor geboortjaar 1960. Voor geboortejaren 1961 tot en met 1964 wordt dit bedrag geïndexeerd conform de automatische prijscompensatie.

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

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

5. AFBOW NACHTDIENSTEN

Senioren Fit Regeling 80-95-100

Werknemers die meedoen aan de Senioren Fit Regeling 80-95-100 conform artikel 17-C, worden volledig op vrijwillige basis vrijgesteld van nachtdiensten wat gepaard gaat met een evenredige verhoging van dag- en avonddiensten. Het percentage schematoeslag wordt herrekend rekening houdend met de klokurenmatrix.

Afbouw nachtdiensten

Voor de bestaande regeling afbouw nachtdiensten zoals opgenomen in artikel 18 van de cao is afgesproken dat maatwerk mogelijk wordt naast de reeds bestaande standaardroosters.

6. VRIJSTELLING RADIOMAN DEK WERKZAAMHEDEN

Vanaf 60 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden op Feeders.

Vanaf 62 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek worden vrijgesteld van alle Radioman Dek werkzaamheden.

7. PENSIOEN

Uitgaande van een looptijd van drie jaren, zal de huidige pensioenovereenkomst met Cappital ASR aflopen tijdens de looptijd namelijk op 1 oktober 2027. In het eerste kwartaal van 2026 wordt een Werkgroep Pensioenen opgericht, waarin cao-partijen en de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn. De Werkgroep Pensioenen maakt afspraken over premiehoogten en nabestaandenpensioen in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen. Cao-partijen zijn overeengekomen de beschikbare premiestaffels die van toepassing zijn voor medewerkers die op dat moment in dienst zijn ongewijzigd voort te zetten.

Het is mogelijk om een adviseur te raadplegen op kosten van Delta II.

8. COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden zijn nieuwe afspraken gemaakt over collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT waarbij de belangen van de medewerkers van Delta II zo goed als mogelijk zijn gewaarborgd.

ARTIKEL 20 PILOT COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Partijen zijn voornemens om een pilot te starten met een looptijd van een jaar, en een tussentijdse evaluatie na 6 maanden tijdens periodieke overleggen tussen de vakbonden en Delta II. De pilot ziet op een systeem van collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT werknemers. Deelname aan de pilot geschiedt op basis van vrijwilligheid. Daarnaast verbinden de partijen zich gezamenlijk om de pilot te doen slagen met als doel om de werknemers zo goed mogelijk inzetbaar te houden. Alle werknemers vallend onder deze cao komen hiervoor in aanmerking.

De behoefte alsmede de functievereisten van de inlener zijn leidend, met oog voor functieroulatie van werknemers. De mogelijkheid van in- en uitleen is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding.

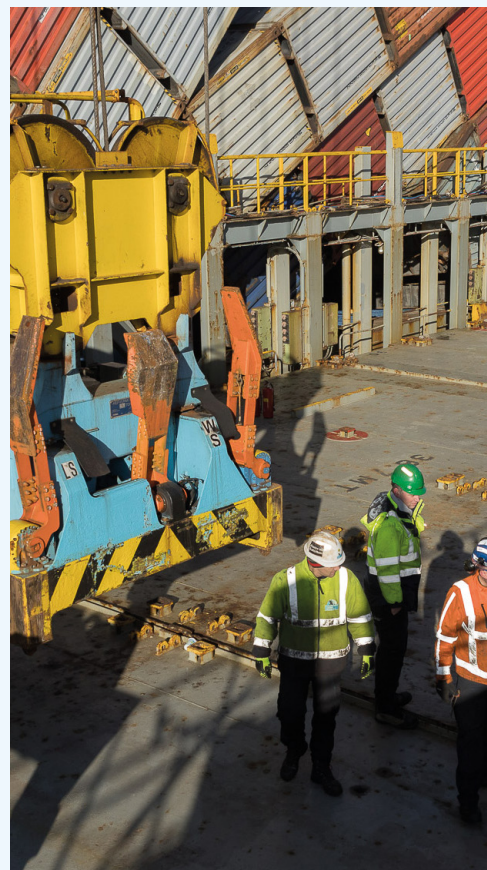
Het dienstverband met Delta II dan wel ECT blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Cao-partijen stellen vast dat de werknemers van Delta II de garantie hebben dat zij na afloop van een uitleenperiode, weer terugkeren naar de *eigen* werkgever, in dit geval Hutchison Ports Delta II B.V. of haar rechtsopvolger.

De betrokken werknemers krijgen indien nodig een aanvullende opleiding. Tevens worden de werknemers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

Delta II treedt na de pilot in overleg met ECT, vakbonden en de ondernemingsraad van Delta II om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering van collegiale in- en uitleen en kaders te stellen om collegiale in- en uitleen te realiseren. Nadat de regeling collegiale in- en uitleen is vastgesteld, is het uitgangspunt dat indien het werkaanbod (bijv. periode van leegloop zoals in 2023/2024) dit vereist, en er onvoldoende medewerkers beschikbaar zijn voor uitleen, werknemers op roulatiebasis worden uitgeleend.

Een werkgroep bestaande uit bovengenoemde partijen is verantwoordelijk voor de uitwerking van deze praktische zaken (o.a. reiskostenvergoeding). Deze uitwerking wordt door de vakbonden ter stemming voorgelegd aan de vakbondsleden van FNV Havens en CNV. Indien de leden hiermee instemmen vormen deze afspraken de basis voor het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad.

In 2027 treden cao-partijen met elkaar in overleg om afspraken te maken over collegiale in- en uitleen, met name tijdens de bouw van Omega.





9. VEILIG WERKEN

ARTIKEL 46 VEILIGHEID

Veiligheid in de haven is cruciaal. Daarom heeft Delta II voor alle werknemers een verplichte veiligheidsopleiding uitgerold: *Delta II Werkt Veilig*.

De container module van VCH zal niet meer worden aangeboden aan werknemers van Delta II. Daarnaast geldt dat Bijlage 13 van de cao *Cao-Protocol Stichting Veilige Haven* vanaf 1 januari 2025 niet meer zal gelden voor Delta II.

10. ADVIES ITF

Delta II adviseert haar klanten om een cao-overeenkomst aan boord van schepen af te sluiten met de ITF of een door de ITF goedgekeurde cao ter bevordering van de veiligheid aan boord van die schepen, voor zowel de bemanning als de havenmedewerkers.

11. UITRUIL REISKOSTENVERGOEDING

Partijen zijn overeengekomen dat uitrui reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het personeels-handboek onverkort van toepassing blijft met dien verstande dat de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,23 per 1 januari 2025. Ook is toegevoegd dat gedurende de looptijd van de cao de kilometervergoeding steeds wordt verhoogd naar het bedrag wat maximaal fiscaal mogelijk is.

ARTIKEL 38 VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

3. REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

De uitrui reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het Personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer per 1 januari 2025 wordt verhoogd naar € 0,23. De kilometervergoeding wordt gedurende de looptijd van de cao steeds verhoogd tot het maximaal fiscaal bedrag.

12. OUDERSCHAPSVERLOF

Aan artikel 53 is het onderwerp ouderschapsverlof opgenomen. Daarbij is aansluiting gezocht bij definities en bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.

13. ONTWIKKELING NIEUWE TERMINAL

Nadat er een besluit is genomen over Omega, gaat Delta II de invulling van de nieuwe terminal en de bijbehorende arbeidsorganisatie uitwerken. Delta II informeert FNV Havens en CNV over de voorgenomen wijzigingen. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is. Cao-partijen treden in overleg over de personele gevolgen als gevolg van automatisering, robotisering en de inrichting van de terminal. Daarbij houden cao-partijen rekening met de rol van ondernemingsraad.

14. WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN

BIJLAGE 6 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

In het kader van de huidige situatie zullen de werknemersorganisaties halfjaarlijks worden uitgenodigd voor een periodiek overleg.

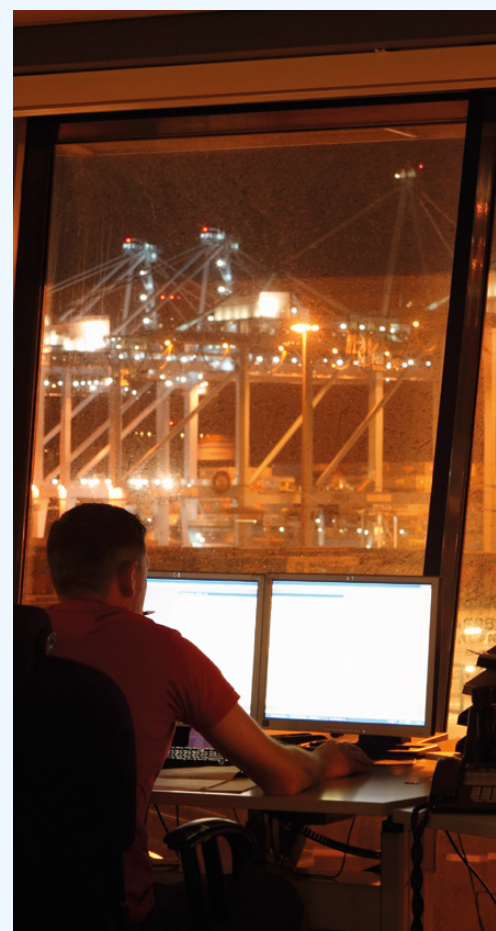
15. NIEUWE BIJLAGE BIJ CAO – ADDENDUM TUSSENTIJDSE VERPLICHTINGEN

Tevens wordt bij de cao een nieuwe bijlage ingevoegd:

ADDENDUM

Tussentijdse verplichting ter bescherming van de werknemersbelangen.

1. Gedurende de looptijd van de Hutchison Ports Delta II Cao, zijnde van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027, hebben FNV Havens en CNV het recht om een schriftelijk verzoek tot overleg in te dienen bij de werkgever indien naar het oordeel van FNV Havens en CNV sprake is van omstandigheden die invloed (kunnen) hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V. Partijen treden binnen twee weken na ontvangst van een dergelijk verzoek met elkaar in overleg.
2. Onder de in lid 1 bedoelde omstandigheden wordt in ieder geval -doch niet uitsluitend- verstaan:
 - a. De situatie waarin de (toekomstige) Omega leaseovereenkomst in een andere onderneming dan Hutchison Ports Delta II B.V. wordt ondergebracht;
 - b. Een voorgenomen verkoop van Hutchison Ports Delta II B.V. De werkgever doet daarvan melding bij FNV Havens en CNV.
3. Indien dergelijke omstandigheden zich voordoen en FNV Havens en CNV aankondigen gebruik te willen maken van het in lid 1 genoemde recht, zullen de cao-partijen onverwijld in overleg treden. Tijdens dit overleg zal aan FNV Havens en CNV alle mogelijke informatie worden gegeven over de toekomstplannen, de beweegredenen en de gevolgen voor de continuïteit, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden binnen Hutchison Ports Delta II B.V., op een zodanig tijdstip dat daadwerkelijk overleg over deze gevolgen mogelijk is. Partijen zullen zich in dat geval inspannen om, indien nodig, nadere of aanvullende afspraken te maken ter bescherming van de belangen van de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V.
4. De termijn waarbinnen cao-partijen deze nadere of aanvullende afspraken zullen maken bedraagt maximaal acht weken, te rekenen vanaf de datum van schriftelijke aankondiging door FNV Havens en/of CNV dat zij nadere afspraken wenst te maken op grond van dit artikel. Deze termijn kan zowel op schriftelijk verzoek van FNV Havens en CNV als Hutchison Ports Delta II éénmalig met een periode van vier weken worden verlengd.
5. De werkgever zal volledige medewerking verlenen aan de overlegverplichtingen.





16. ALGEMENE TEKSTWIJZIGINGEN

Verder is er een aantal aanscherpingen in de teksten van de cao doorgevoerd.

ARTIKEL 33 AFBOWREGELING BIJ ROOSTERWIJZIGING

Roosterwijziging op eigen verzoek van werknemers:

- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw rooster uren toeslag;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder: per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden met een evenredige maandelijkse afbouw;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij jonger dan 57 jaar: onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

De afbouwregeling bij een roosterwijziging op eigen verzoek van werknemers zijn alleen van toepassing als aan het verzoek tot roosterwijziging een sociaal en/of medische reden ten grondslag ligt. Dit is aan het oordeel van de bedrijfsarts of bedrijfspsycholoog.

ARTIKEL 38 VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

2. INZET IN ANDERE FUNCTIE

Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie ontvangen werknemers met ingang van 1 januari 2025 een *incidentele inzetvergoeding* van € 33,51 per gewerkte dienst. Bij inzet in een andere functie voor de duur van een taak ontvangen werknemers de helft van de incidentele inzetvergoeding.

ARTIKEL 50 KORT VERZUIM VERLOF

Aan artikel 50 is toegevoegd dat de verloven die gelden voor familie, ook gelden voor stief familie.

BIJLAGE 5 TIJD-VOOR-TIJD REGELING

Werknemers kunnen kiezen uit een compensatie van overwerk in *uitbetaling in geld* of *tijd-voor-tijd*. Werknemers kunnen op elk moment de keuze wijzigen volgens de daarvoor geldende procedure.

Overeengekomen op 27 mei 2025,

Hutchison Ports Delta II B.V.
L.C. Ruijs



FNV Havens
A. Hajjari



CNV
J. Hoogland



Bijlagen:

- Bijlage 1: Matrix ESMW (zie bijlage 10 en 11)
- Bijlage 2: Addendum inzake de tussentijdse verplichting ter bescherming van de werknemersbelangen (zie bijlage 13)

BIJLAGE 10

EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

24 MAANDEN TABEL

ESMW 1960

BLUE COLLAR				WHITE COLLAR		
24 maanden	24,00	18,67	18,67	24,00	18,67	0,00
Verhouding	24,00	18,67	18,67	24,00	18,67	0,00
Trede	0,7	0,5	0,5	0,7	0,5	0,0
FL-I			FL-III			
Dienst-jaren	VOL-CONTINU	DAG/AVOND	DAG	VOL-CONTINU	DAG/AVOND	KANTOOR
1	0,7	0,5	0,5	0,7	0,5	0,0
2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,1	0,0
3	2,1	1,6	1,6	2,1	1,6	0,0
4	2,7	2,1	2,1	2,7	2,1	0,0
5	3,4	2,7	2,7	3,4	2,7	0,0
6	4,1	3,2	3,2	4,1	3,2	0,0
7	4,8	3,7	3,7	4,8	3,7	0,0
8	5,5	4,3	4,3	5,5	4,3	0,0
9	6,2	4,8	4,8	6,2	4,8	0,0
10	6,9	5,3	5,3	6,9	5,3	0,0
11	7,5	5,9	5,9	7,5	5,9	0,0
12	8,2	6,4	6,4	8,2	6,4	0,0
13	8,9	6,9	6,9	8,9	6,9	0,0
14	9,6	7,5	7,5	9,6	7,5	0,0
15	10,3	8,0	8,0	10,3	8,0	0,0
16	11,0	8,5	8,5	11,0	8,5	0,0
17	11,7	9,1	9,1	11,7	9,1	0,0
18	12,3	9,6	9,6	12,3	9,6	0,0
19	13,0	10,1	10,1	13,0	10,1	0,0
20	13,7	10,7	10,7	13,7	10,7	0,0
21	14,4	11,2	11,2	14,4	11,2	0,0
22	15,1	11,7	11,7	15,1	11,7	0,0
23	15,8	12,3	12,3	15,8	12,3	0,0
24	16,5	12,8	12,8	16,5	12,8	0,0
25	17,1	13,3	13,3	17,1	13,3	0,0
26	17,8	13,9	13,9	17,8	13,9	0,0
27	18,5	14,4	14,4	18,5	14,4	0,0
28	19,2	14,9	14,9	19,2	14,9	0,0
29	19,9	15,5	15,5	19,9	15,5	0,0
30	20,6	16,0	16,0	20,6	16,0	0,0
31	21,3	16,5	16,5	21,3	16,5	0,0
32	21,9	17,1	17,1	21,9	17,1	0,0
33	22,6	17,6	17,6	22,6	17,6	0,0
34	23,3	18,1	18,1	23,3	18,1	0,0
35	24,0	18,7	18,7	24,0	18,7	0,0
36	24,0	19,2	19,2	24,0	19,2	0,0
37	24,0	19,7	19,7	24,0	19,7	0,0
38	24,0	20,3	20,3	24,0	20,3	0,0
39	24,0	20,8	20,8	24,0	20,8	0,0
40	24,0	21,3	21,3	24,0	21,3	0,0
41	24,0	21,9	21,9	24,0	21,9	0,0
42	24,0	22,4	22,4	24,0	22,4	0,0
43	24,0	22,9	22,9	24,0	22,9	0,0
44	24,0	23,5	23,5	24,0	23,5	0,0
45	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	0,0

VERGOEDING

Per maand *Eerder Stoppen Met Werken*

AOW compensatie (€ 27.276 per jaar) € 2.273
Pensioen compensatie (€ 17.000 per jaar) € 1.417

Pro rata compensatie per maand € 3.690

SPELREGELS

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerkers werkzaam zijn geweest worden het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en Rooster combinatie is een *zwaar werken weging* overeengekomen.

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

De opbouw betreft maximaal 24 maanden.

REKENVOORBEELD

Dienstjaren		Trede	ESMW
BLUE			
Volcontinu	26	0,7	17,8
Dag/Avond	0	0,5	0,0
Dag	0	0,5	0,0
WHITE			
Volcontinu	6	0,7	4,1
Dag/Avond	4	0,5	2,1
Kantoor	0	0,0	0,0
Totaal		36	24,0



BIJLAGE 11

EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

BLUE COLLAR				WHITE COLLAR		
27 maanden	27,00	21,00	21,00	27,00	21,00	0,00
Verhouding	24,00	18,67	18,67	24,00	18,67	0,00
Trede	0,8	0,6	0,6	0,8	0,6	0,0
FL-I			FL-III			
Dienst-jaren	VOL-CONTINU	DAG/AVOND	DAG	VOL-CONTINU	DAG/AVOND	KANTOOR
1	0,8	0,6	0,6	0,8	0,6	0,0
2	1,5	1,2	1,2	1,5	1,2	0,0
3	2,3	1,8	1,8	2,3	1,8	0,0
4	3,1	2,4	2,4	3,1	2,4	0,0
5	3,9	3,0	3,0	3,9	3,0	0,0
6	4,6	3,6	3,6	4,6	3,6	0,0
7	5,4	4,2	4,2	5,4	4,2	0,0
8	6,2	4,8	4,8	6,2	4,8	0,0
9	6,9	5,4	5,4	6,9	5,4	0,0
10	7,7	6,0	6,0	7,7	6,0	0,0
11	8,5	6,6	6,6	8,5	6,6	0,0
12	9,3	7,2	7,2	9,3	7,2	0,0
13	10,0	7,8	7,8	10,0	7,8	0,0
14	10,8	8,4	8,4	10,8	8,4	0,0
15	11,6	9,0	9,0	11,6	9,0	0,0
16	12,3	9,6	9,6	12,3	9,6	0,0
17	13,1	10,2	10,2	13,1	10,2	0,0
18	13,9	10,8	10,8	13,9	10,8	0,0
19	14,7	11,4	11,4	14,7	11,4	0,0
20	15,4	12,0	12,0	15,4	12,0	0,0
21	16,2	12,6	12,6	16,2	12,6	0,0
22	17,0	13,2	13,2	17,0	13,2	0,0
23	17,7	13,8	13,8	17,7	13,8	0,0
24	18,5	14,4	14,4	18,5	14,4	0,0
25	19,3	15,0	15,0	19,3	15,0	0,0
26	20,1	15,6	15,6	20,1	15,6	0,0
27	20,8	16,2	16,2	20,8	16,2	0,0
28	21,6	16,8	16,8	21,6	16,8	0,0
29	22,4	17,4	17,4	22,4	17,4	0,0
30	23,1	18,0	18,0	23,1	18,0	0,0
31	23,9	18,6	18,6	23,9	18,6	0,0
32	24,7	19,2	19,2	24,7	19,2	0,0
33	25,5	19,8	19,8	25,5	19,8	0,0
34	26,2	20,4	20,4	26,2	20,4	0,0
35	27,0	21,0	21,0	27,0	21,0	0,0
36	27,0	21,6	21,6	27,0	21,6	0,0
37	27,0	22,2	22,2	27,0	22,2	0,0
38	27,0	22,8	22,8	27,0	22,8	0,0
39	27,0	23,4	23,4	27,0	23,4	0,0
40	27,0	24,0	24,0	27,0	24,0	0,0
41	27,0	24,6	24,6	27,0	24,6	0,0
42	27,0	25,2	25,2	27,0	25,2	0,0
43	27,0	25,8	25,8	27,0	25,8	0,0
44	27,0	26,4	26,4	27,0	26,4	0,0
45	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	0,0

27 MAANDEN TABEL

ESMW 1960 T/M 1964

VERGOEDING

Per maand *Eerder Stoppen Met Werken*

AOW compensatie (€ 27.276 per jaar) € 2.273
 Pensioen compensatie (€ 17.000 per jaar) € 1.417

Pro rato compensatie per maand € 3.690

SPELREGELS

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerkers werkzaam zijn geweest worden het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en Rooster combinatie is een *zwaar werken weging* overeengekomen.

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

De opbouw betreft maximaal 27 maanden.

REKENVOORBEELD

	Dienstjaren	Trede	ESMW
BLUE			
Volcontinu	23	0,8	17,4
Dag/Avond	0	0,6	0,0
Dag	0	0,6	0,0
WHITE			
Volcontinu	0	0,0	0,0
Dag/Avond	0	0,0	0,0
Kantoor	0	0,0	0,0
Totaal	23		17,4

BIJLAGE 12 ADDENDUM BEHORENDE BIJ HET CAO-ONDERHANDELINGS-RESULTAAT VAN 22 DECEMBER 2022

Addendum

Behorende bij het cao-onderhandelingsresultaat van 22 december 2022 Hutchison Ports Delta II, CNV Vakmensen.nl en FNV Havens hebben op 22 december 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt t.b.v. de Delta II-cao 2023-2024.

Onderhavig addendum is opgesteld om meer comfort te bieden aan cao-partijen voor wat betreft de afspraken inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen.

De cao-partijen zijn Senioren Fit Regelingen overeengekomen van maximaal twee jaar waarin 80% wordt gewerkt met 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met september 1961.

Met betrekking tot ESMW zijn voor de geboortejaren 1960 tot en met september 1961 ook afspraken gemaakt. Hierbij is in het kader van eerder stoppen met werken een zwaar werk model van Delta II/FNV Havens bepaald conform bijlage I.

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

Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken cao-partijen middels onderhavig addendum de intentie uit om afspraken gemaakt inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen op dezelfde en vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende cao's. Partijen onderkennen in dit kader dat een verdere stijging van de AOW-leeftijd voor de geboortejaren vanaf 1961 invloed kan hebben op de in de volgende cao's te maken afspraken.

Aldus overeengekomen en getekend te Ridderkerk op 22 december 2022,

Namens Hutchison Ports Delta II,
L. Niemantsverdriet

Namens FNV sector Havens
A. Hajjari

Namens CNV Vakmensen.nl
F. Toufik





BIJLAGE 13 ADDENDUM BEHORENDE BIJ HET CAO-ONDERHANDELINGS-RESULTAAT VAN 27 MEI 2025

Addendum

Tussentijdse verplichting ter bescherming van de werknemersbelangen.

1. Gedurende de looptijd van de Hutchison Ports Delta II cao, zijnde van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027, hebben FNV Havens en CNV het recht om een schriftelijk verzoek tot overleg in te dienen bij Delta II indien naar het oordeel van FNV Havens en CNV sprake is van omstandigheden die invloed (kunnen) hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V. Partijen treden binnen twee weken na ontvangst van een dergelijk verzoek met elkaar in overleg.
2. Onder de in lid 1 bedoelde omstandigheden wordt in ieder geval -doch niet uitsluitend- verstaan:
 - a. De situatie waarin de (toekomstige) Omega leaseovereenkomst in een andere onderneming dan Hutchison Ports Delta II B.V. wordt ondergebracht;
 - b. Een voorgenomen verkoop van Hutchison Ports Delta II B.V. De werkgever doet daarvan melding bij FNV Havens en CNV.
3. Indien dergelijke omstandigheden zich voordoen en FNV Havens en CNV aankondigen gebruik te willen maken van het in lid 1 genoemde recht, zullen de cao-partijen onverwijld in overleg treden. Tijdens dit overleg zal aan FNV Havens en CNV alle mogelijke informatie worden gegeven over de toekomstplannen, de beweegredenen en de gevolgen voor de continuïteit, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden binnen Hutchison Ports Delta II B.V., op een zodanig tijdstip dat daadwerkelijk overleg over deze gevolgen mogelijk is. Partijen zullen zich in dat geval inspannen om, indien nodig, nadere of aanvullende afspraken te maken ter bescherming van de belangen van de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V.
4. De termijn waarbinnen cao-partijen deze nadere of aanvullende afspraken zullen maken bedraagt maximaal acht weken, te rekenen vanaf de datum van schriftelijke aankondiging door FNV Havens en/of CNV dat zij nadere afspraken wenst te maken op grond van dit artikel. Deze termijn kan zowel op schriftelijk verzoek van FNV Havens en CNV als Hutchison Ports Delta II éénmalig met een periode van vier weken worden verlengd.
5. De werkgever zal volledige medewerking verlenen aan de overlegverplichtingen.

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.

Beeld in gehele cao-boekje onder andere door Bas Berkhuijsen, Milan Vermeulen en Hester Dijkstra.

HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

Coloradoweg 50
Port number 8203
3199 LA Maasvlakte-Rotterdam
The Netherlands

Phone: +31 181 372 222
www.hutchisonportsdelta2.com