

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

1. Looptijd

Een looptijd van drie jaar, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

2. Inkomen

De huidige regeling met de APC wordt voortgezet volgens de bestaande systematiek per 1 januari 2025.

Per 1 januari 2025: Toekenning APC ter hoogte van 2,58%.

Een eenmalige uitkering van € 1.625,-- bruto pro rata uit te betalen aan de medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2025.

In 2025 financieren de medewerkers eenmalig vanuit de eenmalige uitkering € 1.625,-- bruto € 125,-- bruto pro rata voor vakbondsfaciliteiten.

Per 1 april 2025 : 1,0% initieel.

Per 1 januari 2026 : Toekenning jaarlijkse APC.

Per 1 januari 2026 : 1,50% initieel.

Per 1 januari 2027 : Toekenning jaarlijkse APC.

Per 1 januari 2027 : 1,50% initieel.

3. Collegiale in- en uitlening

Medewerkers (Functielijsten I, II en III) in dienst van ECT en HPDII zijn onderling volledig uitwisselbaar op de terminals in het Rotterdamse havengebied.

De werkbehoefte bij de inlener is leidend.

De mogelijkheid van in- en uitlening is afhankelijk van geschiktheid en opleiding. Het dienstverband met ECT dan wel HPDII blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. De betrokken medewerkers krijgen een aanvullende opleiding. Tevens worden de medewerkers 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.

Collegiale in- en uitlening zal geen negatieve gevolgen hebben voor de werkzekerheid van ECT-medewerkers.

Werkgever treedt in overleg met HPDII, Vakbonden en Ondernemingsraad van ECT om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering hiervan en kaders te stellen om bovenstaande te realiseren.

4. OVA- en ESMW- regelingen voor extra geboortejaren

Voor medewerkers geboren vanaf 1 oktober 1961 t/m 31 december 1963 wordt ongewijzigd uitvoering gegeven aan de ESMW-regeling. Deze toezegging is op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.

1964 t/m 1966

OVA-regeling

Medewerkers uit de geboortejaren 1964 t/m 1966 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Voor deelnemers aan een OVA-regeling geldt dat wordt geacht dat het verlof is opgenomen voordat deze medewerkers met pensioen gaan.

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

Omdat een generieke regeling voor eerder stoppen met werken is vervangen door een zwaar werk regeling is de ESMW-regeling voor medewerkers die werkzaam zijn in Functielijst III in de Dag- of Kantoordienst niet langer uitvoerbaar.

Functielijst III-medewerkers die meer dan 20 jaar werkzaam zijn geweest in een Dag- of Kantoordienst en die ervoor kiezen om een jaar of langer voor de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan, ontvangen gedurende deelname aan de OVA-regeling voorafgaande aan de pensionering 10 extra verlofdagen.

Opgebouwde jaren die bovenstaande medewerkers werkzaam zijn geweest in andere dienstroosters tellen mee voor de ESMW-matrix. Zie Bijlage XII (die moet worden aangepast).

1964 t/m 1966

Voor de overige medewerkers uit de geboortejaren 1964 t/m 1966 geldt dat medewerkers gedurende maximaal 27 maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kunnen maken van een model voor verzwarende omstandigheden dat, rekening houdend met de ECT-situatie, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

- Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst II na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen.

Als de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO stijgt naar 67 jaar en zes maanden wordt een aangepaste matrix ontwikkeld met vergelijkbare kosten met een maximum duur van 30 maanden ESMW.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XII.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.273,-- bruto pro rata per maand (2025; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden). Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van € 17.000,-- bruto pro rata per jaar. Voorwaarde is dat medewerker minimaal een half jaar heeft deelgenomen aan de OVA-regeling.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven. De OVA-regeling en de ESMW-regeling gelden onder voorbehoud van de bijdragen van S VBPH en de Stivu.

1967 t/m 1969

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

Rekening houdend met (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en ESMW-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten ten behoeve van volgende CAO's.

Medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling behouden het recht op 90%-dagen naar rato van de arbeidsduur tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

5. *Pensioenen*

Een werkgroep bestaande uit werkgever ECT en Vakbonden FNV Havens en CNV uiterlijk 1 oktober 2026 komen een uitwerking overeen waarbij afspraken over premiehoogte en nabestaandenpensioen zijn gemaakt rekening houdend met 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.

Doelstelling is dat de wettelijk noodzakelijke aanpassingen per 1 januari 2027 bij een nieuw pensioencontract worden gerealiseerd.

6. *Duurzame inzetbaarheid*

Artikel 34b wordt structureel voortgezet, waarbij CAO-partijen aanvullend hebben afgesproken dat de huidige regelingen om vanaf 58 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag over te kunnen gaan naar de C-dienst en vanaf 61 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag een schemawijziging op eigen verzoek te kunnen doen ook structureel worden afgesproken.

7. *Diversen*

Artikel 11 Verbod op nevenwerkzaamheden

De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval hij/zij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten, op enigerlei wijze handel drijft of wil drijven en/of diensten verleent of wil verlenen. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen

verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Artikel 7: 653a BW).

Artikel 22 Werkschema's

Wijziging van werkschema wordt door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker meegedeeld.

Artikel 28 Functielijst I:

- De RCO (Remote Crane Operator) onderdeel te maken van de functie "KR" zoals in de CAO opgenomen; in het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen kraanmachinisten met fysieke beperkingen en bij gebleken geschiktheid tot 5% van de RCO-bezetting worden ingezet als RCO. Deze 5% staat los van de 5%-Regeling in Bijlage V.
- De CA (Crane Assistant) onderdeel te maken van de functie "RW" zoals in de CAO opgenomen.
De werkzaamheden van de Crane Assistant worden voor juli 2025 in een paritaire werkgroep beschreven.

In dit kader wordt Artikel 28, punt 2, als volgt aangepast:

RW (Radioman Wal en/of Crane Assistant);

KR (Brugkraan machinist en/of Remote Crane Operator en SK).

Met betrekking tot Artikel 28, punt 8. wil ECT het mogelijk maken om dubbele kernfuncties te hanteren. Ten aanzien van medewerkers in dienst voor 1 januari 2025 op vrijwillige basis en ten aanzien van medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2025 verplicht. BK is bindend voor een vast dienstverband.

Hoofdstuk 5 Toeslagen en vergoedingen

Medewerkers die gedurende hun dienst worden ingezet op de wisselwagen ontvangen een toeslag van

€ 12,50 bruto per dag (per 01-01-2025). Als medewerkers gedurende een taak worden ingezet op de wisselwagen wordt deze toeslag voor 50% uitgekeerd. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing vanaf 1 januari 2026.

Medewerkers die ingezet worden als (reserve) BGS ontvangen vanaf 1 januari 2025 een toeslag van

€ 25,-- bruto per dag. CAO-partijen zijn overeengekomen dat deze toeslag per 1 januari 2026 wordt verhoogd naar € 30,-- per dag en per 1 januari 2027 naar € 35,-- per dag.

Tevens zijn CAO-partijen overeengekomen dat ook voor deze toeslag vanaf 1 januari 2028 de prijsindexeringsregeling van toepassing is.

De Functielijst III – toeslag (Artikel 39) wordt met ingang van 1 januari 2025 geïndexeerd.

De Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD (Artikel 40) wordt met ingang van 1 januari 2025 geïndexeerd.

Artikel 44 Reiskostenvergoeding

De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (EUR 0,23) per 01-01-2025.

Artikel 47 Regeling consignatie:

Ten aanzien van medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie (of medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken) en die deelnemen aan de OVA-regeling, worden de in het kader van consignatie extra gewerkte uren op een ander moment uitgeroosterd in onderling overleg tussen medewerker en werkgever. De resterende toeslag wordt uitbetaald. Hiermee wordt voorkomen dat de arbeidsduur in de OVA-overeenkomst wordt overschreden en wordt voldaan aan de voorwaarden van S VBPH.

Artikel 51 Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis Achmea voor de aanvullende verzekeringen met een maximum van drie sterren.

Artikel 53 Persoonlijk Budget

Artikel 53 Persoonlijk Budget en ECT-Select worden uitgebreid door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vanuit het Persoonlijk Budget een extra bedrag in het Netto Havenpensioen in te leggen, zodra het Netto Havenpensioen is ondergebracht bij ASR. Jaarlijks kan middels ECT-Select het saldo van het Persoonlijk Budget worden besteed door een inleg in het Netto Haven Pensioen. De inleg is onderhevig aan wettelijke inhouding van loonheffingen.

Bijlage VII

In Bijlage VII is de bijdrage omschreven die de werkgever afdraagt aan Vakbonden ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. Deze werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.

Ten aanzien van kaderleden die voor internationaal vakbondswerk naar het buitenland gaan, faciliteert ECT dat opgenomen verlofdagen gedurende het verblijf in het buitenland voor de helft door de werkgever worden vergoed.

ECT 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.

Werkinstructie kraanteams bij behandeling van Deep-Sea schepen

ECT zal in overleg met de OR de schriftelijke instructie van 2014 met betrekking tot werken met of zonder Radioman dek gaan actualiseren en betreft hierbij nadrukkelijk de ECT presentatie de Dek Check 2021. Dit dient voor juni 2025 afgerond te zijn.

Aldus overeengekomen en getekend te Ridderkerk op 20 januari 2025,

Namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.

L.C. Ruijs



Blad 6
20 januari 2025

Namens FNV, sector Havens

N. Stam

Namens CNV

D. Kraan

B.Orth

WERKZEKERHEIDSAFSPRAKEN:

Inleiding

Tijdens het CAO-overleg 2025 is er lang gesproken tussen vakbonden en ECT over de bezorgdheid van ECT-werknemers. ECT-werknemers zijn bezorgd over de toekomst van ECT en het up to date houden van de terminals qua investeringen en daarmee de lange termijn werkzekerheid.

Overwegende dat;

- ECT aangeeft dat mede dankzij haar medewerkers en klanten ECT een financieel gezond bedrijf is;
- De beschikbaarheid van gekwalificeerde medewerkers en voldoende klanten de basis zijn voor een aandeelhouder om te kunnen blijven investeren in ECT;
- Investerings in zowel het gefaseerd vervangen van verouderd equipment als ook het uitbouwen van de capaciteit met nieuw equipment, beide met toepassing van nieuwe technieken indien noodzakelijk worden gedaan;
- CAO-partijen het belang van investeringen onderschrijven voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en daarmee werkzekerheid voor werknemers op langere termijn waarborgen.

Vakbonden en ECT hebben geluisterd naar de bezorgdheid van ECT-werknemers en hebben de volgende afspraken gemaakt:

- ECT garandeert werkzekerheid voor werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd in het geval van automatisering zoals vastgelegd in het document Horizon features, kenmerk JH/MLK/OR/Brieven 2021/br 3274.
- Bij beslissingen op het gebied van investeringen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid worden ook vakbonden geïnformeerd. Waarbij wordt vastgesteld of er een verlies en/of verandering is van arbeidsuren, taken en/of functies. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- **Vertrek van klant(en)**
 - Als er een klant of meerdere klanten (rederijen) vertrekken dan kan dit gevolgen hebben voor de omvang van het personeelsbestand
 - CAO-partijen zullen ieder jaar monitoren of het personeelsbestand en het klantenomvang van het jaar erop nog match en/of er aanvullend beleid moet komen als aanvulling op de OVA en ESMW-regeling.
 - Het actuele personeelsbestand wordt in de monitoring meegenomen om eventuele risico's van overcomplete werknemers te bepalen;
 - De leeftijdsopbouw en het aantal werknemers wat al in de OVA zit van wie de einddatum dienstverband inmiddels is bepaald, zijn belangrijke factoren om de eventuele risico's in te schatten

- **Verkoop van (een deel van)het bedrijf**
 - ECT merkt hierbij op dat voor zover bekend bij het management verkoop niet aan de orde is.
 - Indien verkoop wel aan de orde is dan zal er een afspraak moeten komen over de werkzekerheid van de werknemers.

Indien CAO-partijen niet tot oplossingen kunnen komen waarmee leden van de vakbonden akkoord kunnen gaan, kunnen vakbonden gedurende de looptijd van deze CAO, of indien er geen sprake meer is van een geldende CAO, over gaan tot vervolgstappen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.