

# CAO

**HUTCHISON PORTS DELTA II**

**1 JANUARI 2023 TOT EN MET 31 DECEMBER 2024**



# CAO

1 JANUARI 2023 T/M  
31 DECEMBER 2024



## DE ONDERGETEKENDEN:

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

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2023 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Hutchison Ports Delta II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

## INHOUDSOPGAVE

Definities	7	
<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>9</b>	
Artikel 1	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	10
Artikel 2	Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 3	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 4	Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen	11
Artikel 5	Reorganisatie van partijen	11
Artikel 6	Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 7	Verplichtingen van de werknemers	12
Artikel 8	Fusies en reorganisaties	12
Artikel 9	Afwijkende regelingen	12
Artikel 10	Fiscaliteit	12
Artikel 11	Regionale solidariteit	12
<b>DIENSTVERBAND EN PENSIOEN</b>	<b>13</b>	
Artikel 12	Proeftijd	14
Artikel 13	Einde dienstverband	14
Artikel 14	Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 15	Pensioenregeling	14
Artikel 16	Aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof	15
Artikel 17	Senioren regelingen (vrijwillige regelingen)	16
Artikel 18	Afbouw nachtdiensten	18
<b>WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN</b>	<b>19</b>	
Artikel 19	Inzetbaarheid	20
Artikel 20	Pilot collegiale in- en uitleen	22
Artikel 21	Zelfroosteren	22
Artikel 22	Arbeidstijden	22
Artikel 23	Arbeidsduur	23
Artikel 24	Schafttijden	23
Artikel 25	Werken op feestdagen	23
Artikel 26	Verlengen	24
<b>BELONING</b>	<b>25</b>	
Artikel 27	Bindende salarissen	26
Artikel 28	Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen	26
Artikel 29	Salarissen	26
Artikel 30	Interne doorgroei	26
Artikel 31	Roosterurentoeslag	28
Artikel 32	Verschoven diensten	29
Artikel 33	Afbouwregeling bij roosterwijziging	29
Artikel 34	Vakantietoeslag	30
Artikel 35	13 <sup>e</sup> maand beambtensector	30
Artikel 36	Prijscompensatie	30
Artikel 37	Overwerkbetaling, betaling voor arbeid op feestdagen	31
Artikel 38	Vergoedingen en toeslagen (bedragen per 1 januari 2023)	31
Artikel 39	Jubilea	34
Artikel 40	Uitkering aan nagelaten betrekkingen	34
Artikel 41	Vakbondscontributie	34

## VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 42	Werkgeversbijdrage zorgverzekering	39
Artikel 43	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval	39
Artikel 44	Arbidsongeschiktheidsverzekeringen en premies	39
Artikel 45	Arbidsongeschiktheid en re-integratie	40
Artikel 46	Veiligheid	41

## VERLOF EN VRIJE DAGEN

Artikel 47	Vakantieregeling	44
Artikel 48	Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd	46
Artikel 49	90%-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	47
Artikel 50	Kort verzuim verlof	48
Artikel 51	Calamiteitenverlof	49
Artikel 52	Kortdurend zorgverlof	49
Artikel 53	Zwangerschapsverlof	49
Artikel 54	Onbetaald verlof	49
Artikel 55	Leegloop	49
Artikel 56	Ruilen van diensten	49

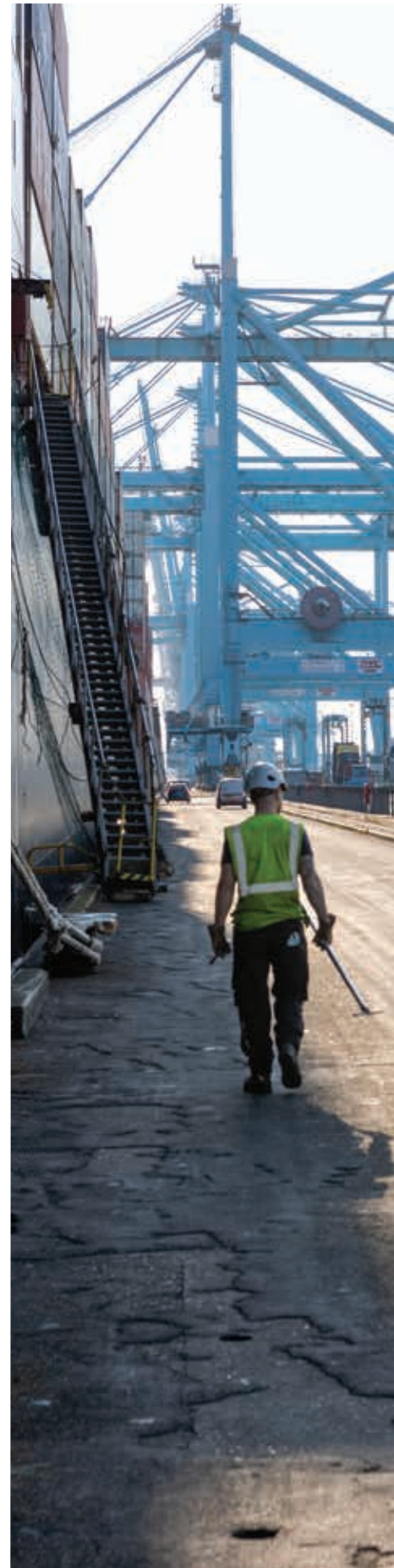
## BIJLAGEN

Bijlage 1	Funcielijst operationele sector (januari 2023)	52
Bijlage 2	Funciegebouw beambtensector (januari 2023)	54
Bijlage 3a	Salarisgebouw operationele sector per 1 januari 2023	55
Bijlage 3b	Salarisgebouw beambtensector per 1 januari 2023	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	59
Bijlage 7	Procedure Functiewaardering CAO-functies	61
Bijlage 8	Protocollaire afspraken CAO Hutchison Ports Delta II B.V.	63
Bijlage 9	Onderhandelingsresultaat CAO Hutchison Ports Delta II, 1-1-2023 t/m 31-12-2024	64
Bijlage 10	Eerder stoppen met werken-regeling 24 maanden tabel	69
Bijlage 11	Eerder stoppen met werken-regeling 27 maanden tabel	71
Bijlage 12	Addendum behorende bij het cao-onderhandelingsresultaat van 22 december 2022	72
Bijlage 13	CAO-protocol Stichting Veilige Haven	73

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 de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze regeling (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 de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 2 van deze regeling (beambtensector). 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 grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft 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 werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- 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 19 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;
- 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 1998.





# ALGEMENE BEPALINGEN

# ALGEMENE BEPALINGEN

## ARTIKEL 1 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

De overeenkomst 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 tenminste 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 overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

## ARTIKEL 2 VASTSTELLING VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

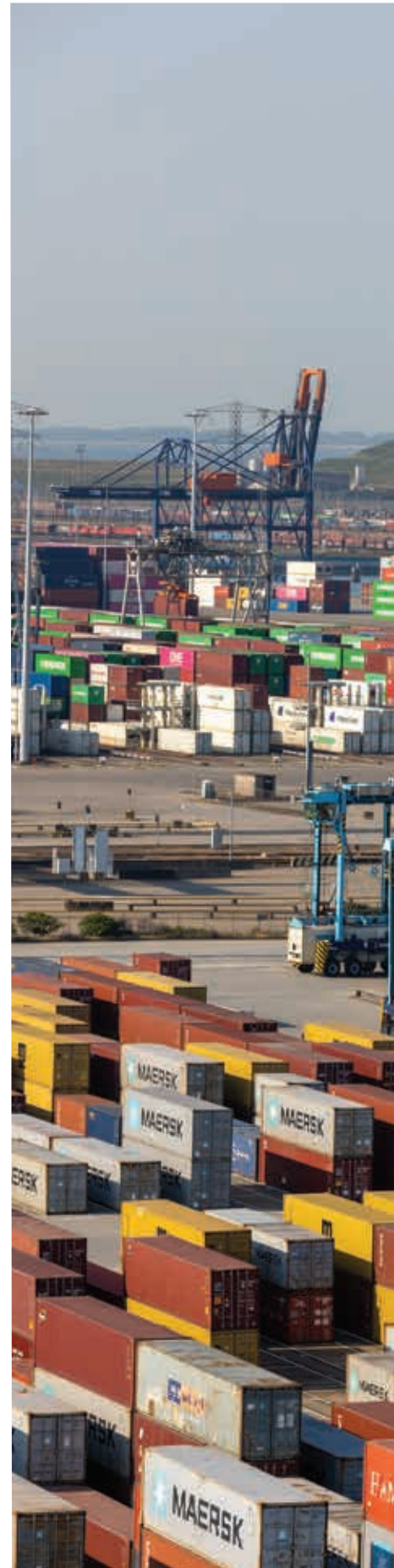
De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

## ARTIKEL 3 AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

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

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

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.





## ARTIKEL 4

## BUITENGEWONE VERANDERINGEN IN DE ALGEMEEN SOCIAAL-ECONOMISCHE VERHOUDINGEN

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische 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 overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke 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, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst 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 dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden 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 overeenkomst 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 overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen worden overgenomen door die rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

## ARTIKEL 6

## VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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 zullen schriftelijk worden aangegaan.

Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen 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 overeenkomst.

## **ARTIKEL 7**      **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS**

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

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

## **ARTIKEL 8**      **FUSIES EN REORGANISATIES**

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever in geval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen heeft voor de werknemer, de werknemersorganisaties informeren teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De werknemersorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden 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 WERKNEMER IN OPERATIONELE SECTOR

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever 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 de werkgever als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

### B. EINDE DIENSTVERBAND WERKNEMER IN BEAMBTENSECTOR

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever 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 de werkgever 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 ex artikel 7:629 BW. Beëindiging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

## ARTIKEL 15 PENSIOENREGELING

### A. PENSIOENREGELING WERKNEMER IN OPERATIONELE SECTOR

1. De werknemer, werkzaam in de operationele sector, valt onder de pensioenregeling die is beschreven en is vastgelegd in het actuele Pensioenreglement, uitgevoerd door Aegon Cappital 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 basismaand-salaris 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, onkostenver-





goedingen, 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 werkgever in dienst voor 1 januari 2015, die 50 jaar of ouder zijn, zal het werknemersdeel van de pensioenpremie worden verlaagd met 2,75% van de pensioengrondslag. Voor werknemers, werkzaam in de operationele sector, die op 1 januari 2015 bij werkgever in dienst zijn en op dit moment jonger zijn dan 50 jaar, zal bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd eveneens een verlaging van het werknemersdeel in de pensioenpremie van 2,75% van de pensioengrond gelden.
  3. De reglementaire standaard pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin werknemer 68 jaar wordt. Vervroeging is mogelijk.

## B. PENSIOENREGELING WERKNEMER IN BEAMBTENSECTOR

Werknemers vallend onder de beambtensector nemen deel aan de pensioenregeling die is beschreven en is vastgelegd in het actuele Pensioenreglement, uitgevoerd door Aegon Cappital 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 werknemer 68 jaar wordt. 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 13de maand, vakantietoeslag, overwerk of andere berekeningen.

De eigen bijdrage voor de werknemer bedraagt jaarlijks 5% van de pensioengrondslag. Voor de werknemers, die voor 1 januari 2015 bij werkgever in dienst waren, geldt een eigen bijdrage van 3,1%.

De in dit artikel opgenomen pensioenregelingen kunnen als gevolg van wettelijke wijzigingen veranderen.

## 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 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 er wordt een individueel maatwerkrooster overeengekomen;
- Indien een jubileum valt in de periode van deelname wordt de jubileum uitkering voor 100% uitbetaald;
- Artikel 48 dagen blijven voor 100% in stand en worden gebaseerd op de 100% arbeidsduur voorafgaand aan de deelname;
- Artikel 47 en 49 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.

Bij de financiering is gebruik gemaakt van de in de CAO 2011-2013 afgesproken € 5.000,- (oudedagsvoorziening) en wordt mede gebruik gemaakt door Delta II van stap 4 SVBPVH voor diegenen die hiervoor in aanmerking komen.

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

### B. SENIOREN FIT REGELING 75/90/100

De FIT-regeling is per 1 januari 2019 als volgt aangepast:

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 48 dagen blijven voor 100% in stand en worden gebaseerd op de 100% arbeidsduur voorafgaand aan deelname;
- Artikel 47 en 49 dagen worden naar rato toegekend;
- Overwerk is niet toegestaan;
- Het percentage roosterrentoeslag blijft ongewijzigd en wordt berekend over het 90% salaris.

Voor reeds deelnemende werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 geldt met ingang van 1 januari 2023 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 2023 als volgt uitgebreid:

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met september 1961 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 1961 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.

## D. EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

Voor de geboortejaren 1960 tot en met september 1961 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 € 24.444,- bruto per jaar met peildatum 2023. 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 geboortjaar 1961 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.

## 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. In de loop van 2023 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-jarige leeftijd geleidelijk minder nachtdiensten te draaien met een afbouw van de schematoeslag. 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 avonddienst door te geven. Het is niet mogelijk om de keuze gedurende het lopende kalenderjaar tussentijds te wijzigen. Herrekening van het percentage schematoeslag 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.

# WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN

# WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN

## ARTIKEL 19 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:

1. 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);
2. Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
3. Een gemiddelde arbeidsduur per week van 32,55 uur;
4. De roosters zullen in principe voorwaarts roterend zijn, in het kader van de gezondheid;
5. 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 22 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 zal niet plaatsvinden op basis van 0-uren contracten;
- Het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis;
- De aanvangstijd van het werken in deeltijd zal niet liggen 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:

1. Zij zijn werkzaam in dienstroosters, die alle, bij Delta II voorkomende, diensten van maandag tot en met zondag kunnen bevatten;
2. Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
3. Het uitgangspunt voor een volwaardig volcontinuurooster is 32,55 uur per week;
4. De huidige beambte-continu roosters hebben sterk wisselende werkweken;
5. De roosters zullen in principe voorwaarts roterend zijn, in het kader van de gezondheid;
6. 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 bevatten en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week.

### Groep C

Voor de onder groep C vermelde functies in de functielijst geldt dat zij werkzaam zijn maandag tot en met vrijdag van 08.30 tot 17.00 uur (kantoor dienst) en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week.

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 maandag tot en met vrijdag zullen 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 zal geschieden met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- Het werken in deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van afroepcontracten;
- Tewerkstelling in deeltijd zal zodanig worden georganiseerd, dat er 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 38.

## ARTIKEL 20 PILOT COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Partijen zijn voornemens om een pilot te starten met een looptijd van één jaar en een tussentijdse evaluatie na 6 maanden. De pilot ziet op een systeem van collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT werknemers. Deelname geschiedt op basis van vrijwilligheid. In beginsel komen alle werknemers vallend onder deze CAO 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 ECT dan wel Delta II blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. 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.

De cao-partijen treden met elkaar in overleg om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering en kaders te stellen. Daarnaast verbinden de partijen zich gezamenlijk om de pilot te doen slagen met als doel om de werknemers zo goed mogelijk inzetbaar te houden.

Collegiale in- en uitleen kan alleen worden ingezet mits het ook in de ECT CAO wordt opgenomen.

## ARTIKEL 21 ZELFROOSTEREN

Delta II en FNV en CNV Vakmensen.nl zijn bereid om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van zelffroosteren door de werknemers. Het ruilen van diensten en het verplaatsen van diensten, rekening houdend met beschikbaarheid en behoefte, zijn onderdeel van het onderzoek.

## ARTIKEL 22 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 zullen vinden.

## ARTIKEL 23 ARBEIDSDUUR

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

## ARTIKEL 24 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 13.00 – 13.45 uur

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

## ARTIKEL 25 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, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden genoemde in de artikelen 22 en 23, alsmede de bepalingen genoemd in de artikelen 24 en 26.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> 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 26 van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Er zal niet worden gewerkt 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.

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 26 VERLENGEN

Verlenging (verplicht) van een dienst, op het object waarop de werknemer tewerkgesteld is, 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 37.

Onder verlengen worden niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 28.





# **BELONGING**

# BELONING

## ARTIKEL 27 BINDENDE SALARISSEN

De in dit hoofdstuk genoemde salarissen zijn bindend.

## ARTIKEL 28 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 29 SALARISSEN

Gedurende de looptijd van de CAO worden de lonen jaarlijks verhoogd met de volledige automatische prijscompensatie.

Per 1 januari 2023 betekent dit een verhoging van 16,93%.

Voor 1 januari 2024 geldt dat indien de automatische prijscompensatie lager is dan 3% een initiële verhoging wordt toegekend van maximaal 1%, met dien verstande dat de totale loonsverhoging (bestaande uit de automatische prijscompensatie plus initiële verhoging) maximaal 3% bedraagt. Als de automatische prijscompensatie hoger is dan 3% dan wordt de automatische prijscompensatie toegekend. Daarnaast wordt een eenmalig bedrag toegekend van € 1.000,- bruto.

Voor de functie-indeling en de bijbehorende salarisschalen zie bijlagen 1, 2, 3a en 3b.

## ARTIKEL 30 INTERNE DOORGROEI

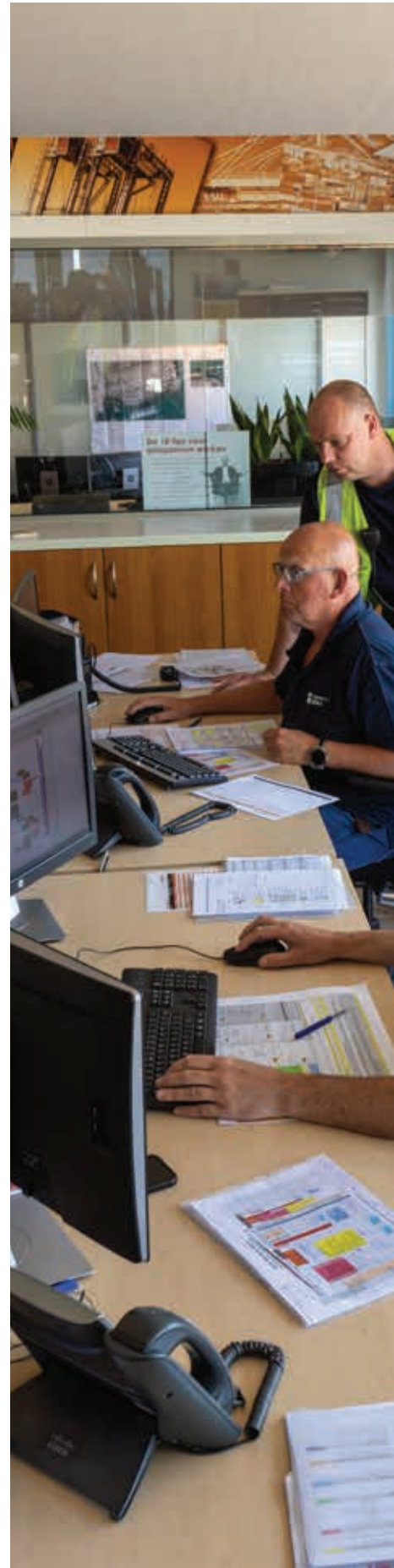
### A. BEPALINGEN BETREFFENDE DE SALARISSEN IN DE OPERATIONELE SECTOR

#### 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 het management.

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

Indien nadien onverhoopt blijkt, dat de werknemer niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, dan wel met behulp van het beoordelingsstelsel geen geschiktheid wordt vastgesteld, dan wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld (dat wil zeggen: hij gaat dan terug naar zijn oude basismaandsalaris).





### Doorgroei binnen salarisgroep

De werknemer ontvangt jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

Plaatsing in trede 13A is geen automatisme; bij goed functioneren (vast te stellen op basis van een beoordelingssystematiek) heeft de directie de mogelijkheid de betreffende werknemer, na minimaal 3 jaar in trede 13 van een salarisgroep te zijn ingedeeld, in deze 13A trede te plaatsen.

### Salaristabellen

Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 3a.

## B. BEPALINGEN BETREFFENDE DE SALARISSEN IN DE BEAMBTENSECTOR

### Algemeen

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

De indeling is vermeld in bijlage 2.

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

### Periodiekenschaal

De werknemer wordt 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.

De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende 12 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie relevante ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalsalaris te belonen, kan - 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 zullen de leidinggevenden ondersteund worden bij het voeren van de beoordelingsgesprekken. Beide beoordelingsronden zullen geëvalueerd worden. Daarbij zullen beroepsprocedures tegen een beoordeling meegenomen worden.

### Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt 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 wordt werknemer op het eerstkomende bedrag geplaatst in de hogere schaal vermeerderd met een extra periodiek in de hogere schaal.

De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk beoordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd. In geval van bevordering na 30 juni, kan toekenning van een periodiek een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

### Salaristabellen

Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 3b.

## ARTIKEL 31 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 zal de roosterurentoeslag blijven doorbetalen bij vakantie-, verlof- en ziektedagen.

## ARTIKEL 32 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 je eigen functie dan wel voor een incidentele inzet in een andere functie.

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

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

Partijen zijn ten aanzien van het tijdelijk ompspillen voor een langere periode dan 1 cyclus overeengekomen dat bij ompspillen voor een periode langer dan 1 cyclus, vooraf af te stemmen met werknemer, een eenmalige ompsilvergoeding zal worden verstrekt van € 300,-.

Een werknemer komt **niet** in aanmerking voor de vergoeding voor verschoven dienst(en) indien de verschuiving ontstaat door:

- Deelname aan een verbeter-, Kaizen- of LEAN-project
- OR-werkzaamheden
- Trainingen
- Onderlinge ruilingen
- Eigen verzoek

## ARTIKEL 33 AFBOWREGELING BIJ ROOSTERWIJZIGING

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

Roosterwijziging verplicht door de werkgever:

- 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 roosterrentoeslag.

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw roosterrentoeslag;
- 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.

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

## ARTIKEL 34 VAKANTIETOESLAG

### A. VAKANTIETOESLAG OPERATIONELE SECTOR

1. Aan de in dienst van de onderneming zijnde werknemers wordt per jaar een bruto vakantie-toeslag toegekend van 8% van twaalf bruto basismaandsalarissen plus roosterurentoeslag. Het vakantiетоeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar en wordt uitgekeerd op basis van het mei salaris. De mogelijkheid voor vervroegde uitbetaling is vervallen.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter is dan één jaar, dan zal de vakantie-toeslag pro rata worden toegekend conform de wet.
3. De vakantiетоeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
4. Werknemers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantiетоeslag ontvangen in de maand november van het betreffende jaar.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel te veel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Bij overlijden van de werknemer zal de pro rata uitkering aan de nagelaten betrekkingen worden uitbetaald.

### B. VAKANTIETOESLAG BEAMBTENSECTOR

Het vakantiетоeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.

De werknemer die gedurende het gehele vakantiетоeslagjaar in dienst is, ontvangt met de betaling over de maand mei een vakantiетоeslag van 8,33% van 12 maal het basismaandsalaris in de maand mei. Op de vakantiетоeslag worden geen voorschotbetalingen verricht.

Werknemers, van wie ten tijde van de betaling van de vakantiетоeslag de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantiетоeslag ontvangen in de maand november van het betreffende jaar.

Bij beëindiging van het dienstverband na mei wordt het teveel betaalde vakantiөгeld verrekend met nog te verrichten betalingen.

## ARTIKEL 35 13<sup>e</sup> MAAND BEAMBTENSECTOR

De 13<sup>e</sup> maand bedraagt 8,33% van het bruto basis-jaarinkomen, zij het pro rata indien het dienst-verband niet het gehele jaar bestrijkt en is betaalbaar in november over de periode januari tot en met december.

## ARTIKEL 36 PRIJSCOMPENSATIE

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen gedurende de looptijd van deze CAO door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-tenprijsindex (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 zal een overeenkomstige vermindering van het bruto salaris niet worden toegepast en worden verrekend met toekomstige verhogingen.

## ARTIKEL 37 OVERWERKBETALING EN BETALING VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN

### 1. OVERWERKBETALING

Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verlenging (artikel 26). Voor verricht overwerk zal een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdmedewerkers wordt verwezen naar artikel 19.

Met ingang van 1 oktober 2007 gelden de volgende overwerktoeslagen:

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 half uur en af te ronden per half uur) 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 half uur) gelden de percentages zoals weergegeven in de bovenstaande tabel.

### 2. FEESTDAGENUITKERING

De betaling voor de in artikel 25 genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen.

Wordt op feestdagen arbeid verricht in de operationele- en de beambtensector dan geldt daarvoor, zowel voor arbeid 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 38 VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN (BEDRAGEN PER 1 JANUARI 2023)

### 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 zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,08 per maand (per 1 januari 2023).

#### B. Persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,08 per maand (per 1 januari 2023).

### C. Gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,08 per maand (per 1 januari 2023).

## 2. INZET IN ANDERE FUNCTIE

### Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 33,51 per gewerkte dienst.

### Waarneming andere functie

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75% van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde tredes) 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 postcode 3199 LA, volgens de snelste route van de ANWB routeplanner 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 2023:

0 t/m 15 km	€ 44,05 per maand
15 t/m 20 km	€ 88,12 per maand
20 t/m 30 km	€ 146,86 per maand
30 t/m 40 km	€ 183,58 per maand
meer dan 40 km	€ 220,32 per maand

Tijdens zwangerschapsverlof en bij arbeidsongeschiktheid die langer dan 4 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 routeplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het Personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer per 1 januari 2023 wordt verhoogd naar € 0,21 en per 1 januari 2024 naar € 0,22.

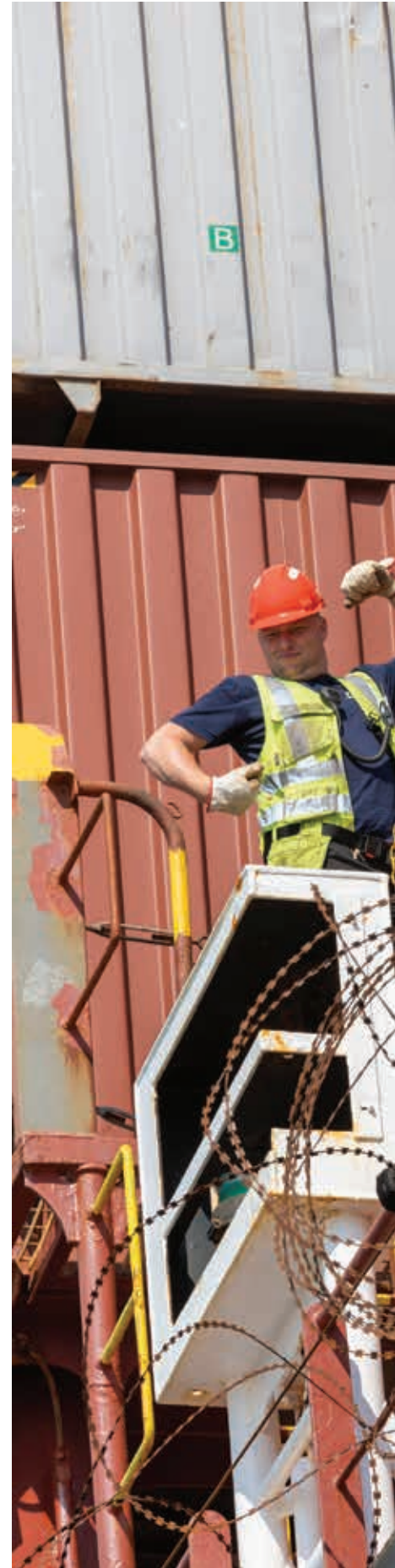
## 4. SPECIFIEKE VERGOEDINGEN OPERATIONELE DIENST

### Mentortoeslag operationele sector

Mentoren die collega's begeleiden bij training en re-integratie (inclusief nazorg) ontvangen een maandelijkse toeslag additioneel op het basismaandsalaris. Deze toeslag bedraagt met ingang van 1 januari 2023 € 69,47 en is direct gekoppeld aan het daadwerkelijk benoemd zijn als mentor door het management: het management 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 de rol als (roulerend) Assistent Shiftleader zijn benoemd in de functie van Foreman







OPS, ontvangen een Persoonlijke Toeslag Foreman OPS van € 614,29 per maand met ingang van 1 januari 2023. Deze Persoonlijke Toeslag telt niet mee als basis voor de pensioengrondslag, de onregelmatigheidstoeslag en de vakantietoeslag.

### Breakbulktoeslag

Werknemers, die door werkgever worden verzocht in de functie van Terminal Operator operationele breakbulkwerkzaamheden uit te voeren ontvangen met ingang van 1 januari 2023 een vergoeding van € 69,47 bruto per maand. De vergoeding zal worden verstrekt als werkgever aan werknemer schriftelijk aangeeft dat hij kan worden ingezet om de operationele breakbulk werkzaamheden te verrichten. Dit zal slechts plaatsvinden nadat werknemer met goed gevolg de opleiding, die vereist is om deze operationele werkzaamheden te kunnen uitvoeren, heeft afgerond. Werkgever kan deze vergoeding, met inachtneming van een termijn van 2 maanden, beëindigen als werknemer niet langer wordt ingezet op operationele breakbulkwerkzaamheden. Dit is ter beoordeling van de werkgever.

### Toeslag talentenpool OPS

Een werknemer opgenomen in de talentenpool van de afdeling Operations, ontvangt met ingang van 1 januari 2023 een vergoeding van € 69,47 per maand. De vergoeding zal worden verstrekt als de werkgever aan werknemer schriftelijk aangeeft dat hij opgenomen is in de talentenpool en kan worden ingezet als waarnemend Foreman OPS. Werkgever kan deze vergoeding, met inachtneming van een termijn van 2 maanden, beëindigen als werknemer niet langer deel uit maakt van de talentenpool. Dit is ter beoordeling van werkgever.

## 5. INDEXATIE EN BEREKENINGSGRONDSLAG

De in dit artikel opgenomen vergoedingen en toeslagen worden jaarlijks aangepast overeenkomstig de indexatiemethode zoals opgenomen in artikel 36.

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 standby-dienst houdt in dat de werknemer gedurende een dienst, waarin hij standby is, oproepbaar moet zijn om binnen 60 minuten op de terminal te zijn. Hij dient in staat te zijn om zijn werkzaamheden uit te voeren, zoals dit geldt op de dagen dat hij zijn diensten volgens rooster werkt. De standby-diensten zijn op vrijwillige basis en de leidinggevenden bepalen welke werknemers voor een standby-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 standby-diensten en per afdeling wordt gekozen voor optie A of optie B:

### A. De standby-diensten gedurende de Kerst en de Jaarwisseling worden in 3 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 standby-dienst in één van de genoemde 3 tijdvakken ontvangt de werknemer een vergoeding van 8 uur tegen 224%. In het geval de werknemer wordt opgeroepen en hij daadwerkelijk tewerk wordt gesteld, wordt geen extra vergoeding voor de gewerkte uren toegekend. In het geval

de werknemer wordt opgeroepen en hij daadwerkelijk tewerk wordt 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.**

Een werknemer die een stand-by dienst heeft, ontvangt een vergoeding van 3,2 uur tegen 224%. In het geval de werknemer wordt opgeroepen en daadwerkelijk tewerk wordt gesteld, worden de meerdere uren boven de 3,2 toegekende uren uitbetaald tegen een tarief van 224%.

In het geval een werknemer tijdens zijn stand-by dienst wordt opgeroepen en daadwerkelijk tewerk wordt gesteld, worden hiervoor reiskosten vergoed.

## **ARTIKEL 39 JUBILEA**

### **12,5-jarig dienstjubileum**

Werknemer ontvangt bij een 12,5-jarig dienstjubileum een uitkering van  $\frac{1}{4}$  bruto basismaandsalaris plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

### **25-jarig dienstjubileum\***

Werknemer ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto basismaandsalaris plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

### **35-jarig dienstjubileum\***

Werknemer ontvangt bij een 35-jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto basismaandsalarissen plus vaste roosterurentoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

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

## **ARTIKEL 40 UITKERING AAN NAGELATEN BETREKKINGEN**

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

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

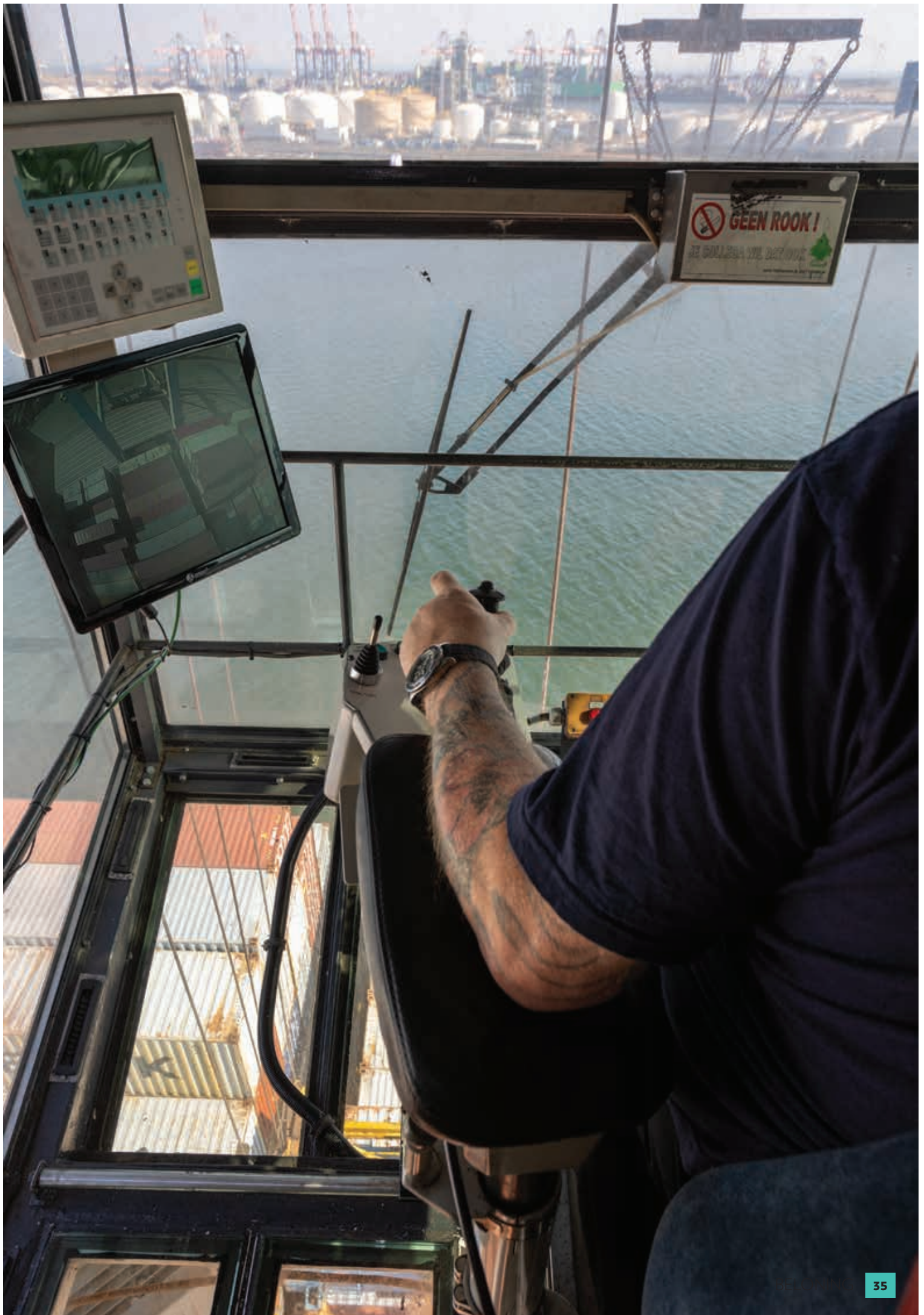
1. De partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
2. Bij ontstentenis van de echtgenoot / echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. Bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

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, welke schriftelijk aan de werkgever 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 41 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

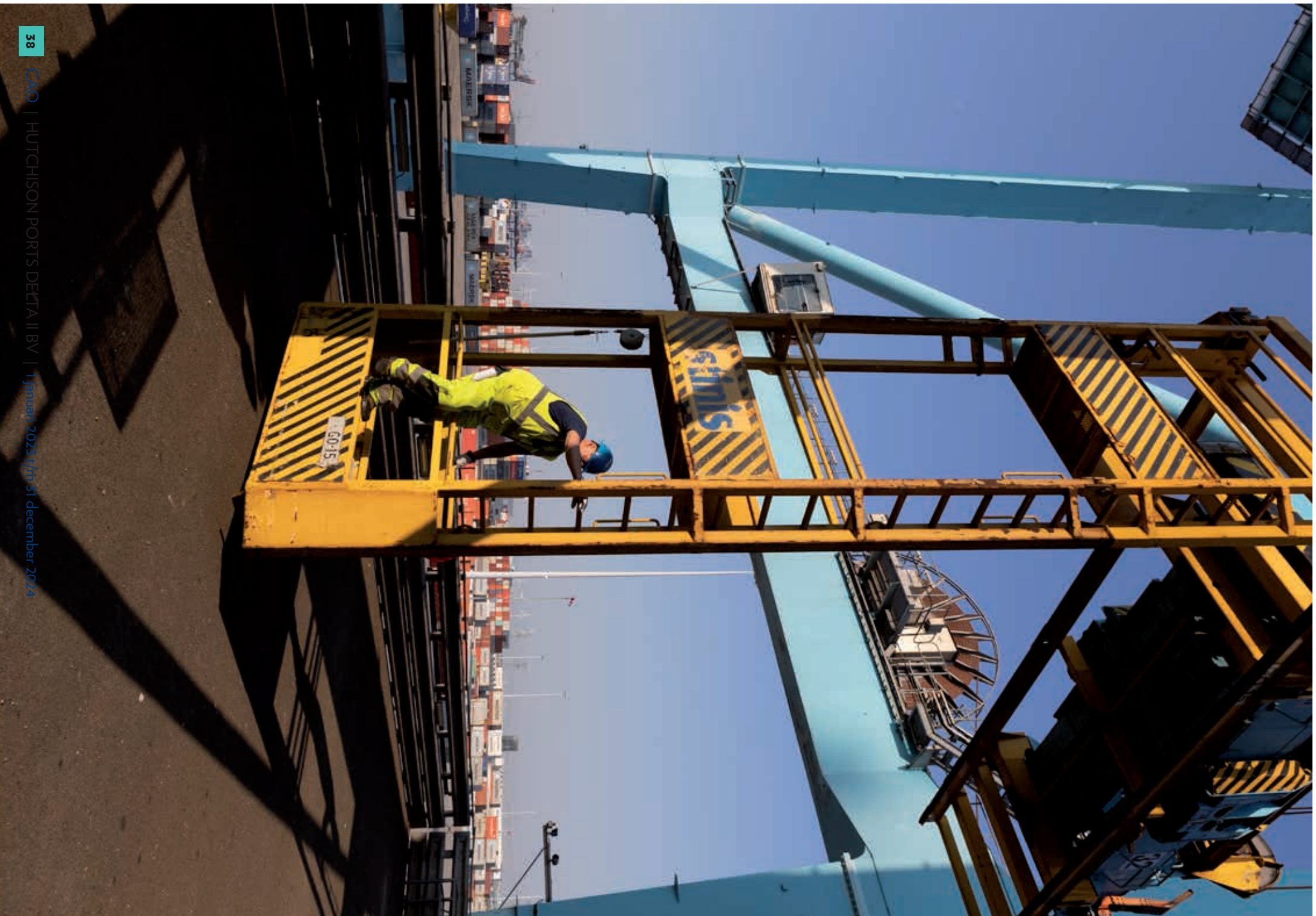
We verkiezen veiligheid boven werkdruk/performance.



### 4. VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

We nemen verantwoordelijkheid voor veiligheid en zijn kritisch naar onszelf.

# VEILIGHEID EN GEZONDHEID



# VEILIGHEID EN GEZONDHEID

## ARTIKEL 42 WERKGEVERSBIJDRAGE ZORGVERZEKERING

### COLLECTIEVE VERZEKERING

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

Wanneer werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 180,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

## ARTIKEL 43 LOONDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE EN ONGEVAL

1. Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.
2. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken zal 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
3. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 78 weken zal 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
4. Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij Delta II zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel worden 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 zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld salaris.

## ARTIKEL 44 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-VERZEKERINGEN EN PREMIES

### A. OPERATIONELE SECTOR

1. Werkgever sluit voor de werknemer in de operationele sector een collectieve WGA- hiaat en WIA- excedentverzekering af, gebaseerd op 70% van het verzekerde brutoloon, waaraan de werknemer kan deelnemen. De premie is voor rekening van de werknemer.
2. Werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer 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 werkgever.
3. De gedifferentieerde WGA-premie is volledig voor rekening van werkgever zonder maximum.

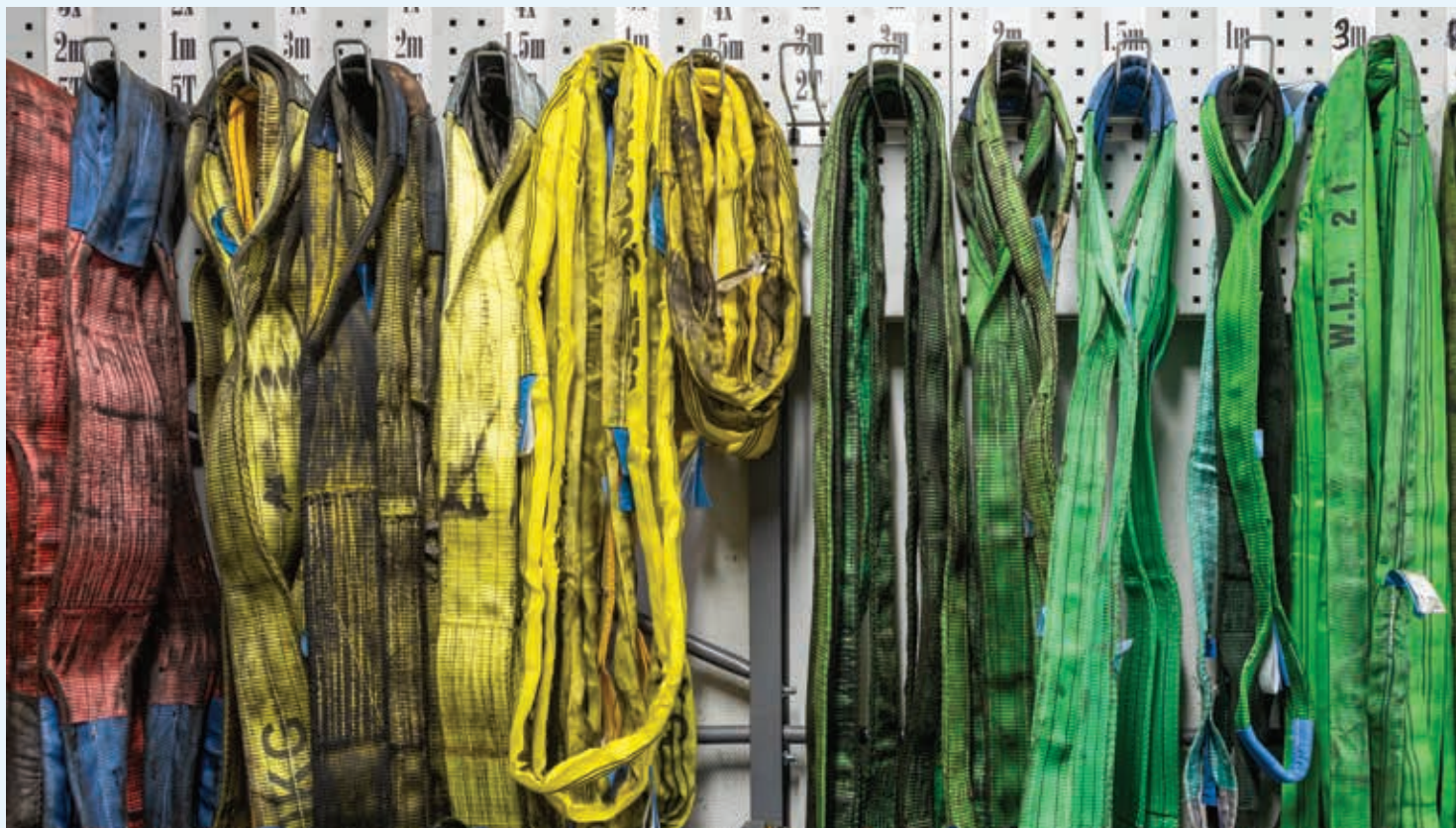
## B. BEAMBTENSECTOR

1. Werkgever sluit voor de werknemer in de beambtensector een collectieve WGA-hiaat en WIA-excedentverzekering af gebaseerd op 70% van het verzekerde brutoloon waaraan de werknemer kan deelnemen. De premie is voor rekening van de werkgever.
2. Werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer 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 werkgever.
3. De gedifferentieerde WGA-premie is volledig voor rekening van werkgever zonder maximum.

## ARTIKEL 45 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

De Wet Verbetering Poortwachter maakt werkgever en werknemer nadrukkelijker verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer binnen en zonodig buiten de onderneming. Het gaat hierbij om situaties waarbij de re-integratie in de oude functie niet mogelijk is en er gezocht moet worden naar een andere passende functie:

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatie-normen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, zal werknemer extern gere-integreerd worden.





- Werknemer wordt 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 detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
- Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
- Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontzette gronden is geweigerd dan stopt de loonbetaling onmiddellijk tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
- Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.
- Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

## ARTIKEL 46 VEILIGHEID

### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

De werkgever verstrekt (desgevraagd) de benodigde informatie aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

De werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

### VEILIG WERKEN

Veiligheid in de haven is cruciaal. In dit verband wordt vanaf januari 2023 gestart met de training 'Delta II werkt veilig'. Op dit moment wordt de container module van het VCH geactualiseerd. Gedurende de looptijd van de CAO blijven partijen in gesprek en wordt in gezamenlijkheid gekeken of de module na de actualisering voldoet aan de eisen van Delta II.

Het protocol Stichting Veilige Haven (SVH), zoals opgenomen in bijlage 13, blijft van toepassing. Delta II behoudt zich het recht voor bij uitzonderlijke stijgingen de bijdrage te limiteren.

Delta II blijft medewerking verlenen aan de ontwikkeling van het VCH in gezamenlijkheid met SVH. In het geval dat tot een 'havenbreed' gedragen VCH gekomen wordt, worden zowel het VCH als de



daarbij behoren registratie door Delta II toegepast.

Delta II zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken, zodat alle deelnemers kunnen leren van ongevallen.

Delta II zal gedurende de looptijd van deze CAO kennis nemen van eventuele initiatieven om tot een Arbo-catalogus te komen en haar positie bepalen.

## VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden, dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht.

De werknemer is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu. Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemer wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien hij/zij feiten constateert die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, hij/zij daarover in overleg treedt met de bedrijfsleiding en desgewenst met de Bedrijfsmilieudienst Havens.

# VERLOF

# VERLOF

## VRIJE DAGEN

### ARTIKEL 47 VAKANTIEREGELING

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De verjaringstermijn voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen is 5 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.*

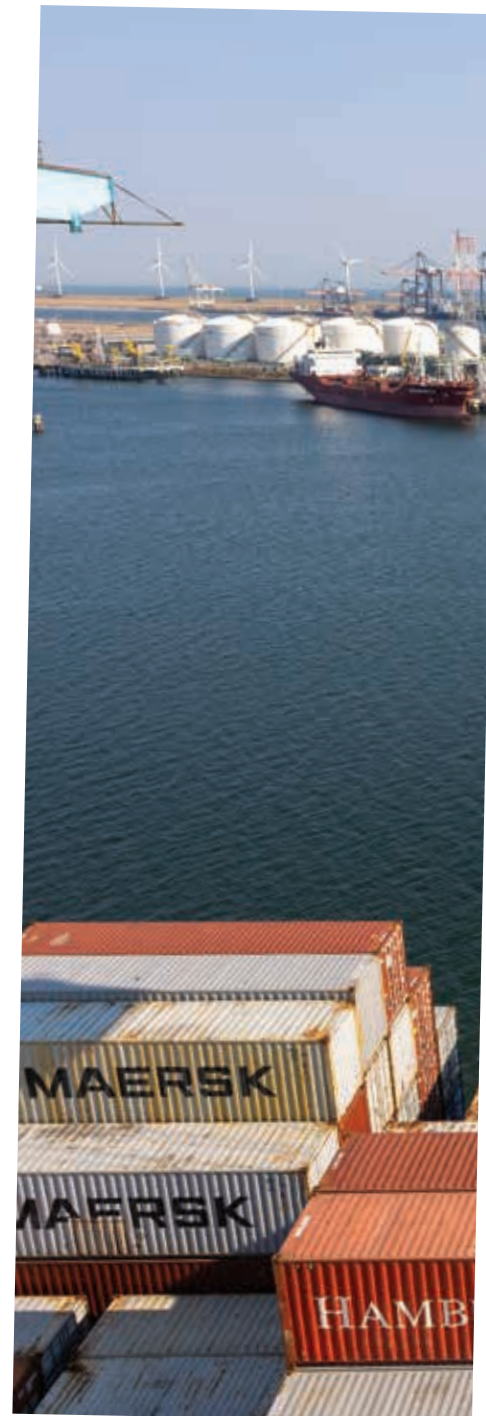
**B. Vakantie in de beambtensector**

Voor alle roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:

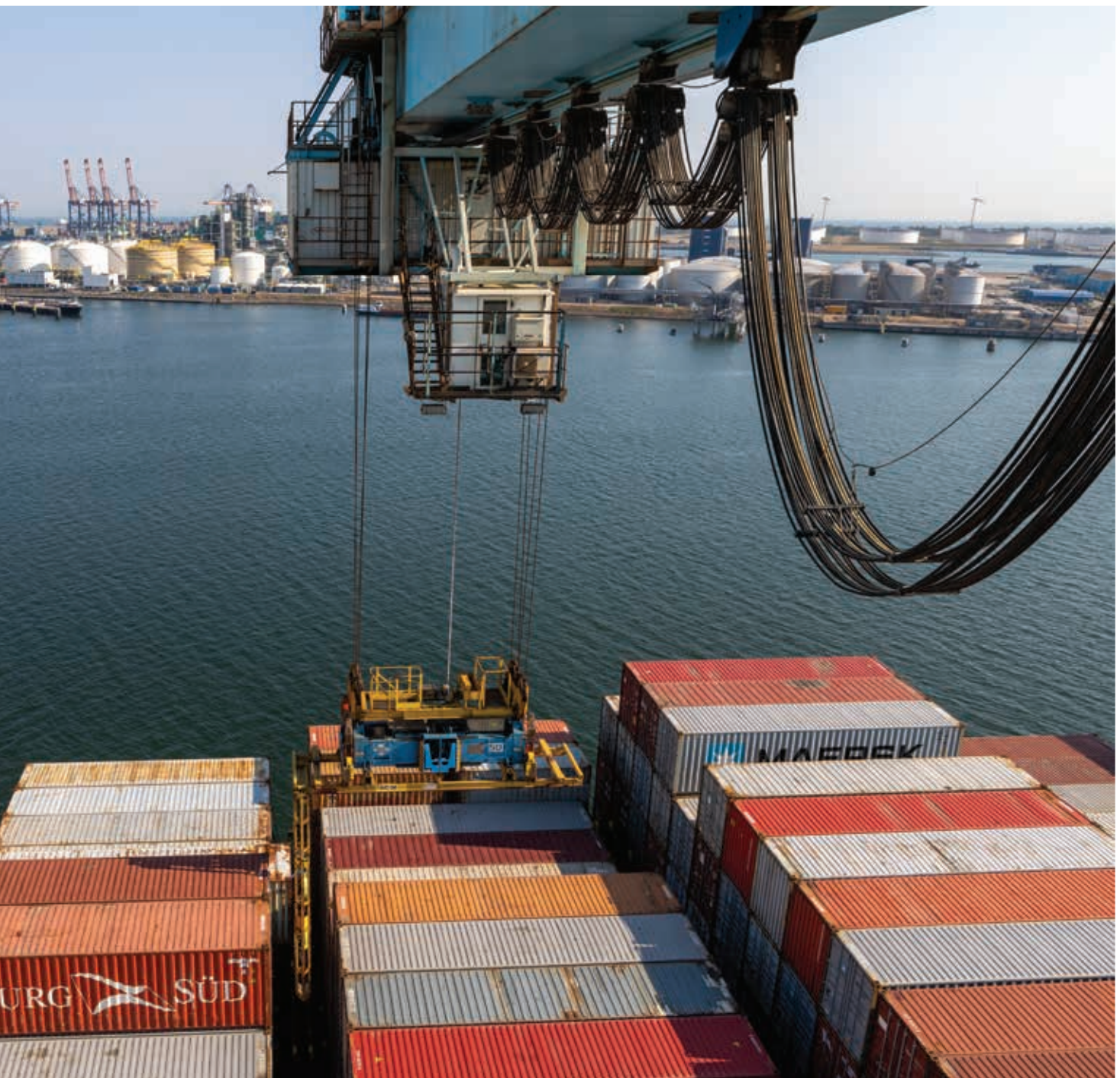
$$\frac{\text{b. Contractuele arbeidsduur per week}}{38,75} \times 25 \text{ dagen} + 2 \text{ dagen}^*$$

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

- Werknemers die vallen onder de regeling terugkomdagen (werknemers in volcontinu) krijgen jaarlijks een extra verlofdag (vrij opneembaar).
- 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.
- Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar, indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd) dan wel door arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest. Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de werknemer in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.
- Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
- Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen werkgever en werknemer mogelijk.
- Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.
- Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 45 bouwt werknemer volledig verlof op ongeacht of werknemer volledig of in het kader van re-integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Neemt werknemer, vanaf genoemde datum, gedurende zijn arbeidsongeschiktheid verlof of vakantie op dan worden de volledige verlofuren afgeschreven.



10. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen 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 vakantieaanspraken 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 de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.



## ARTIKEL 48 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 47 bedoelde dagen nog drie extra vrije dagen per volledig kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

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

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 47 lid 8 doorbetaald.

### WERKNEMERS MET EEN LANGDURIG DIENSTVERBAND OF HOGERE LEEFTIJD

De werknemer heeft 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.

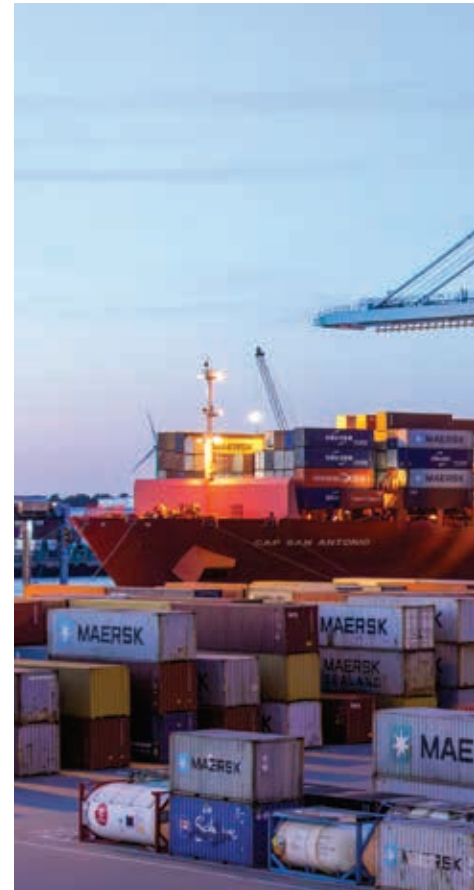
Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

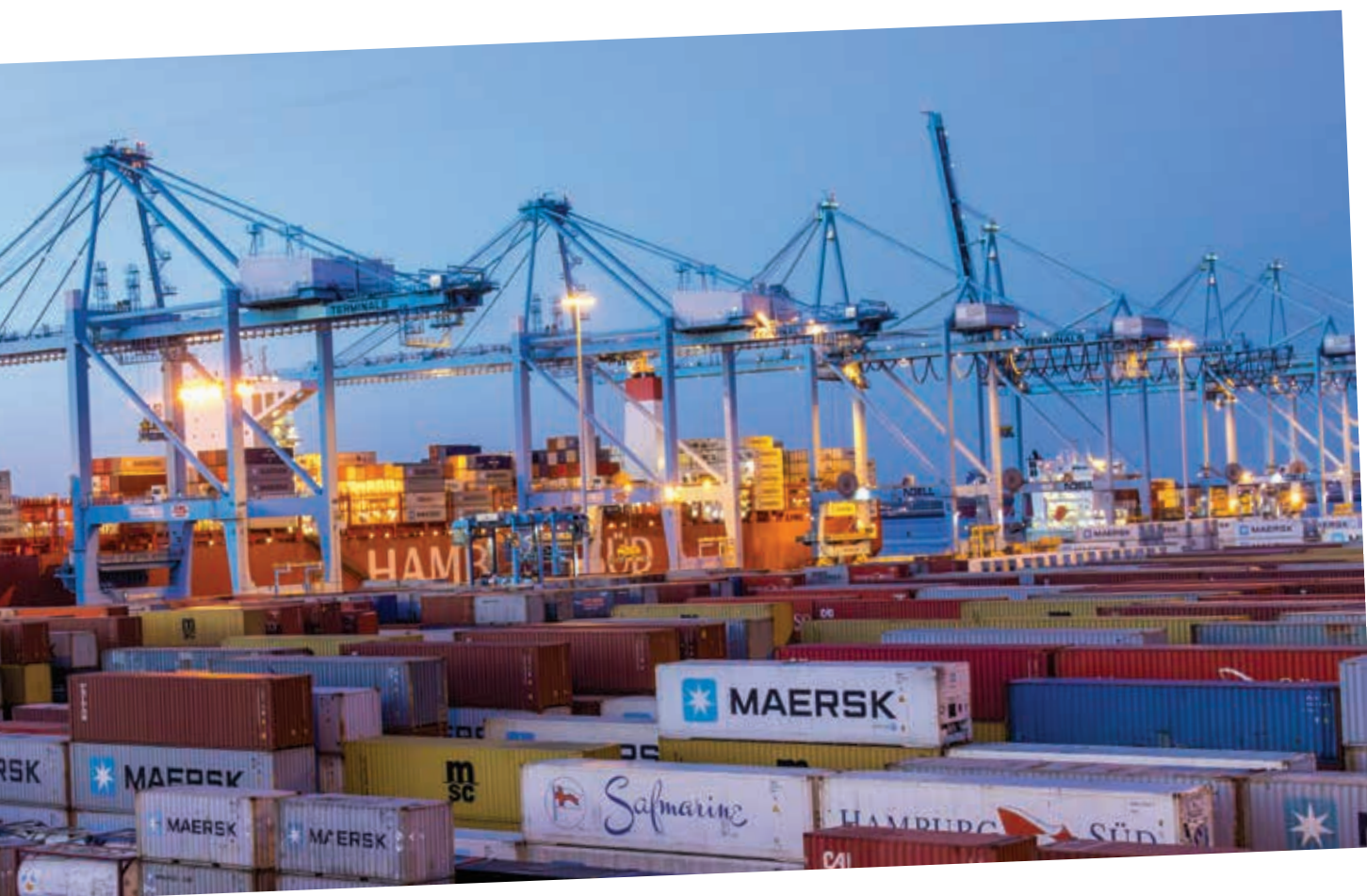
DUUR DIENSTVERBAND:	OF LEEFTIJD:	50 JAAR	55 JAAR	60 JAAR
		1	2	3
BIJ 10 JAAR	2	2	3	4
BIJ 20 JAAR	3	3	3	4
BIJ 30 JAAR	4	4	4	4

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 werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 47 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 49 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, zullen ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90% dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van een jaar) worden 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 zou zijn verdiend; dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

## BIJZONDER VERLOF

### ARTIKEL 50 KORT VERZUIM VERLOF

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

1 dag bij	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ondertrouw van de werknemer;</li><li>■ huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van zijn/haar (stief)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers;</li><li>■ zijn/haar 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk</li><li>■ Valt zijn/haar 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;</li><li>■ het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;</li><li>■ overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;</li><li>■ het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf;</li><li>■ verhuizing (maximaal één keer per kalenderjaar).</li></ul>
2 dagen bij	<ul style="list-style-type: none"><li>■ huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;</li></ul>
3 dagen bij	<ul style="list-style-type: none"><li>■ overlijden van (stief-)ouder of schoonouder van werknemer.</li></ul>
4 dagen bij	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Overlijden van zijn/haar partner of één van zijn/haar eigen, stief- of pleegkinderen.</li></ul>
Geboorteverlof:	Het contractueel aantal arbeidsuren per week, dat aaneengesloten dient te worden opgenomen, 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 de werkgever, 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 er 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 zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris, voorzover 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, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.



## ARTIKEL 51 CALAMITEITENVERLOF

Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

## ARTIKEL 52 KORTDUREND ZORGVERLOF

Werknemer kan per jaar maximaal 2 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 53 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 betrokken werknemer gedurende 6 maanden 80% van het voor werknemer contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren per week kan gaan werken met behoud van 100% van het voor werknemer geldende maandsalaris (inclusief alle vaste toeslagen). Nadere invulling van de te werken uren per week wordt in overleg tussen leidinggevende en werknemer vastgesteld binnen bepalingen van de CAO.

## ARTIKEL 54 ONBETAALD VERLOF

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

1. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
3. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
4. 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 55 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 werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling.

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 56 RUILEN VAN DIENSTEN

In het geval dat een verzoek voor een snipperdag op grond van de vakantie- en snipperdagenregeling is afgewezen is het mogelijk om van dienst te wisselen/ruilen met iemand met dezelfde inzetbaarheid uit een ander spel. Hiervoor zal geen vergoeding worden verstrekt. Het wisselen/ruilen van een dienst is alleen mogelijk als de werkgever hiermee akkoord gaat. Bij afwijzing van een verzoek moet werkgever 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.

Leo Ruijs  
Chief Executive Officer



---

Namens partijen genoemd onder 2,

FNV  
Asmae Hajjari  
Bestuurder



CNV Vakmensen.nl  
Jelmer Hoogland  
Bestuurder



CNV Vakmensen.nl  
Piet Fortuin  
Voorzitter



# BIJLAGEN

## BIJLAGE 1 FUNCTIELIJST OPERATIONELE SECTOR (JANUARI 2023)

### OVERZICHT OPERATIONELE FUNCTIES HUTCHISON PORTS DELTA II BV.

#### Functielijsten

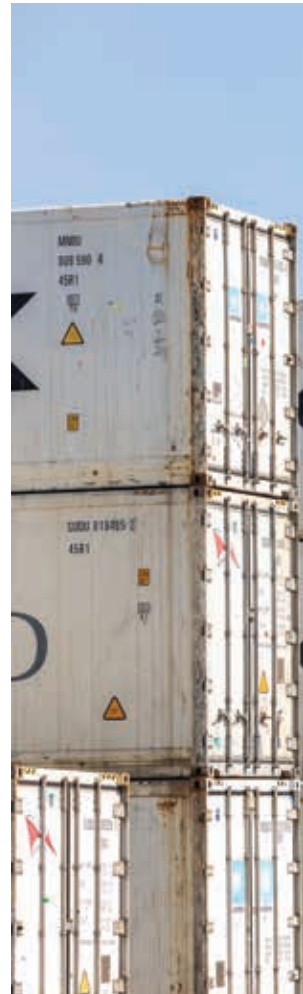
0	De werknemer, die bij aanstelling (nog) niet voldoet aan de geschiktheidseisen van schaal A of B of de werknemer, die niet meer voldoet aan deze geschiktheidseisen, wordt ingeschaald in schaal 0. Werknemers, die in de schaal zijn ingedeeld, zijn niet inzetbaar als straddle-carrierchauffeur en/of kraanmachinist. Indeling in deze schaal zal niet plaatsvinden in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA).
A	Werknemers, die zijn aangesteld in de functie van gate-inspector of reefer inspector.
B1	De werknemer, die inzetbaar is op een van de twee kerntaken (zie hieronder) en een van de drie aanvullende taken op B-nivo, wordt ingeschaald in schaal B1; werknemers, die zijn aangesteld in de functie van junior monteur.
B2	De werknemer, die inzetbaar is op één van de twee kerntaken (zie hieronder) en twee van de drie aanvullende taken op B-nivo wordt ingeschaald in schaal B2; werknemers die zijn aangesteld in de functie van reefer monteur.
B3	De werknemer, die inzetbaar is op beide kerntaken en beide aanvullende taken op B-niveau taken (zie hieronder), wordt, bij beschikbare vacatures ingeschaald in schaal B3.
C	Werknemers, die zijn aangesteld in de functie van Coördinator Work Permits, Foreman OPS, Monteur of 1st Reefer Monteur.
D	Werknemers, die zijn aangesteld in de functie van 1st Monteur, Shiftleader Maintenance, Power Technician, of Controls Officer.

#### Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden 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-nivo:
  - Radioman dek (RMD)
  - Radioman wal (RMW)
  - Containerheftruckchauffeur (CHC) (emptyhandler, reachstacker, vorkheftruck-zwaar (> 10 ton))
- III. Taken op A-nivo:
  - Terminal-Trekkerchauffeur
  - Vorkheftruckchauffeur-licht (< 10 ton)
  - Stackerhandler
  - Reeferassistent



TO-TAKEN	0	A	B1	B2	B3
KERN TAAK			SC of KM	SC of KM	SC en KM
AANVULLENDE TAKEN B-NIVO			1 uit 3: RMD/RMW/ CHC	2 uit 3: RMD/RMW/ CHC	RMD en RMW
AANVULLENDE TAKEN OP A-NIVO			Reeferassistent		
			Terminal Trekker		
			Vorkheftruck – licht		
			Stackerhandler		

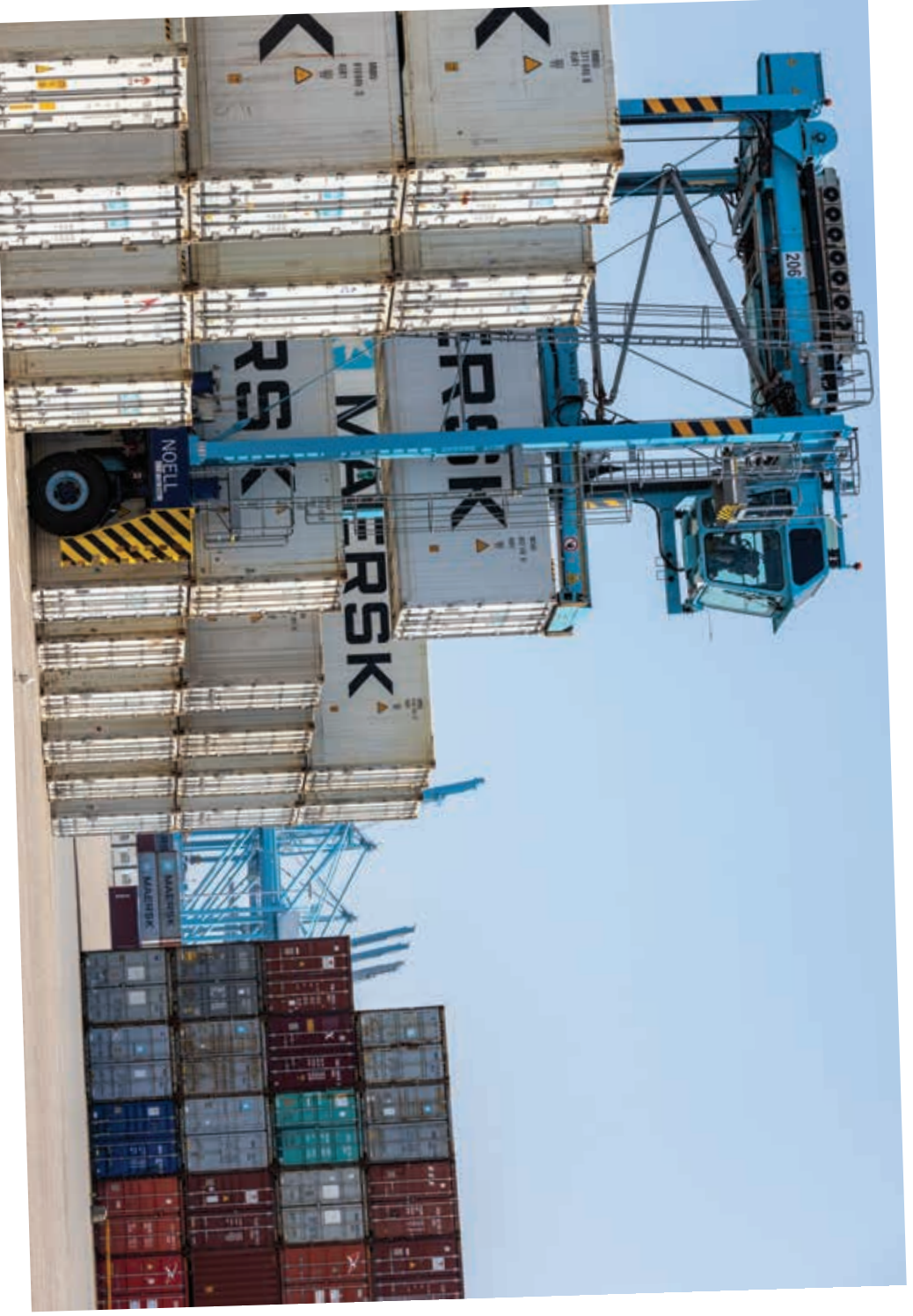
Elke werknemer die bij Delta II in dienst treedt, wordt geacht te gaan voldoen aan minimaal de eisen die worden gesteld voor plaatsing in groep B2 voor de Terminal Operators en C voor de monteurs.

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

- in alle kern- en aanvullende taken op B-nivo: regulier;
- in aanvullende taken op A-nivo: incidenteel.

Voor deze (incidentele) taakrotatie wordt geen vergoeding verstrekt als bedoeld in artikel 38.

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



## BIJLAGE 2 FUNCTIEGEBOUW BEAMBTEN-SECTOR (JANUARI 2023)

### 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 PER 1 JANUARI 2023

### BRUTO BASISMAANDSALARIS PER 1 JANUARI 2023 (INCLUSIEF 0.0% CAO-VERHOOGING + 16,93% PRIJSCOMPENSATIE)

GROEP	0		A		B1		B2		B3		C		D	
			gate inspector		SC of K +		SC of K +		SC + K +		monteur		1 <sup>o</sup> monteur	
			reefer inspector		1 van 3: RMD/RMW/CHC		2 van 3: RMD/RMW/CHC		RMD + RWD		1 <sup>o</sup> reefer monteur			
					jr monteur		reefer monteur							
	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23
Minimum	2354	2753	2562	2996	2568	3003	2646	3094	2714	3173	2784	3255	3145	3677
Maximum	2944	3442	3695	4321	4281	5006	4403	5148	4528	5295	4588	5365	5130	5999
Vershil	590	690	1132	1325	1712	2003	1757	2054	1813	2121	1804	2109	1985	2321
St periodiek	54	63	103	120	143	167	146	171	151	177	150	176	165	193
Periodieken	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
GROEP	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23
0	2354	2753												
1	2413	2822												
2	2472	2891												
3	2529	2957			2568	3003	2646	3094	2714	3173	2784	3255	3145	3677
4	2594	3033	2562	2996	2725	3186	2802	3276	2878	3365	2949	3448	3322	3884
5	2649	3097	2674	3127	2877	3364	2964	3466	3046	3562	3114	3641	3503	4096
6	2704	3162	2785	3257	3037	3551	3125	3654	3208	3751	3274	3828	3687	4311
7	2762	3230	2903	3394	3193	3734	3283	3839	3373	3944	3442	4025	3866	4521
8	2824	3302	3014	3524	3348	3915	3444	4027	3540	4139	3605	4215	4047	4732
9	2879	3366	3126	3655	3501	4094	3604	4214	3707	4335	3763	4400	4227	4943
10	2944	3442	3239	3787	3656	4275	3762	4399	3867	4522	3930	4595	4405	5151
11			3357	3925	3814	4460	3925	4590	4031	4713	4093	4786	4588	5365
12			3469	4056	3971	4643	4080	4771	4196	4906	4261	4982	4771	5579
13			3582	4188	4124	4822	4244	4963	4362	5100	4426	5175	4951	5789
13A			3695	4321	4281	5006	4403	5148	4528	5295	4588	5365	5130	5999

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 PER 1 JANUARI 2023

BRUTO BASISMAANDSALARIS PER 1 JANUARI 2023  
(INCLUSIEF 0.0% CAO-VERHOOGING + 16,93% PRIJSCOMPENSATIE)

GROEP	0		1		2		3		4		5	
	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23
Minimum	2053	2401	2234	2612	2409	2817	2431	2843	2738	3202	2974	3477
Maximum	2794	3267	3167	3703	3519	4115	4048	4733	4506	5269	5163	6037
Verschil	740	866	933	1091	1111	1298	1617	1891	1767	2067	2189	2560
St periodiek	82	96	85	99	85	100	101	118	110	129	122	142
Periodieken	9	9	11	11	13	13	16	16	16	16	18	18

GROEP	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23	JAN-22	JAN-23
0	2053	2401	2234	2612	2409	2817	2431	2843	2738	3202	2974	3477
1	2148	2512	2327	2721	2503	2927	2536	2965	2860	3344	3104	3630
2	2236	2615	2423	2833	2595	3034	2647	3095	2978	3482	3229	3776
3	2333	2728	2513	2938	2687	3142	2753	3219	3092	3615	3360	3929
4	2424	2834	2613	3055	2776	3246	2862	3347	3212	3756	3487	4077
5	2515	2941	2700	3157	2870	3356	2971	3474	3326	3889	3615	4227
6	2612	3054	2800	3274	2963	3465	3079	3600	3446	4029	3746	4380
7	2699	3156	2887	3376	3055	3572	3190	3730	3562	4165	3877	4533
8	2794	3267	2981	3486	3148	3681	3294	3852	3685	4309	4007	4685
9			3074	3594	3239	3787	3404	3980	3799	4442	4132	4832
10			3167	3703	3331	3895	3513	4108	3915	4578	4261	4982
11					3428	4008	3615	4227	4032	4715	4389	5132
12					3519	4115	3725	4356	4147	4849	4521	5286
13							3831	4480	4268	4991	4646	5433
14							3942	4609	4386	5129	4778	5587
15							4048	4733	4506	5269	4903	5733
16											5034	5886
17											5163	6037

## BIJLAGE 4 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN IN DE OPERATIONELE SECTOR

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

De 'inhuurnota' blijft uitgangspunt voor Bonden.





## BIJLAGE 5 TIJD-VOOR-TIJD REGELING

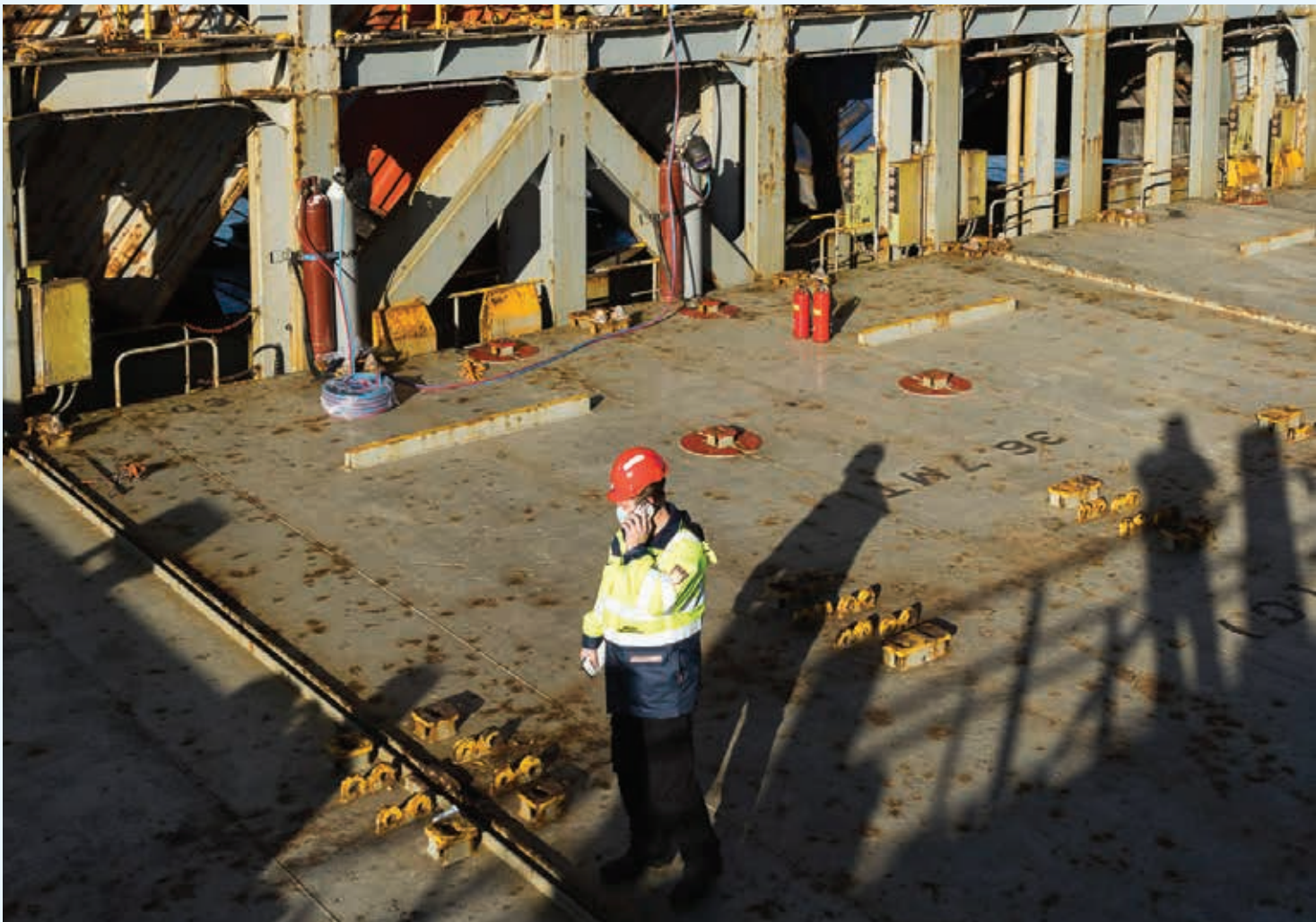
### TIJD-VOOR-TIJD REGELING

Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – maakt de werknemer een keuze uit compensatie van overwerk in 'uitbetaling in geld' of 'tijd voor tijd'. Deze keuze geldt voor de duur van een kalenderjaar. Indien de werknemer voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd.

Indien de werknemer voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd bepaalt de werkgever wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd tegoed door de werknemer moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de werknemer mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen. De werkgever 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. De werkgever kent voor elke vier uur die de werknemer aan tijd-voor-tijd heeft opgebouwd een éénmalige bonus toe van een half uur (de bonus van een half uur 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 tegoed ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag (artikel 25).

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



## BIJLAGE 6 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

### VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

- Delta II zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisatie niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- Delta II zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- Delta II zal publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties.
- In beginsel zal Delta II voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. Delta II behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid/ -leden of bestuurslid/ -leden van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

### WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SCHOLING EN VORMING

Over de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

### VAB-BUDGET

Delta II houdt een budget beschikbaar voor beide bonden 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 de directie van Delta II vastgesteld.

### ORGANISATIEVERLOF

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging die betrokken is bij deze CAO en waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakorganisaties;
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek tot vrijaf voor één van de onder a en b bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof bedraagt totaal voor de gezamenlijke vakverenigingen ten hoogste 50 dagen per jaar waarvan 35 dagen voor FNV en 15 dagen voor CNV Vakmensen.nl.

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

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- Tenminste éénmaal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden 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 zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoelang.



## 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. Directie functies) 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 cq 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 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 worden besproken met de direct leidinggevende, waarna deze worden voorgelegd aan de betrokken werknemer/afvaardiging met de vraag of hij/zij zich in de beschrijving herkent (nen), waarna hij/zij de functiebeschrijving tekent(en) 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 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.
5. **Bezwaar en beroep**
  - 5.1 Indien een werknemer of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kan onderschrijven kan hij binnen 1 maand schriftelijk bezwaar maken bij zijn senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen 1 maand na ontvangst bezwaar) kan de werknemer 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 een ieder 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 een werknemer zich niet kan vinden in de weging cq. 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 de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
- 9.2 Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de werknemer vraagt hij bij afdeling HR een formulier t.b.v. 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 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 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 vakvereniging, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakvereniging. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakvereniging, schakelt afdeling HR een andere AWWN deskundige in.
- 11.2 De door een lid benaderde vakvereniging (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 (zodanig 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 er sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 30 juni 2026 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 '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.

### 2. HET 3<sup>DE</sup> WW JAAR

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3de 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 Delta II CAO. Er zal worden aangesloten bij een zgn verzamel CAO, die algemeen verbindend moet worden verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.



## BIJLAGE 9 ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO HUTCHISON PORTS DELTA II 1 JANUARI 2023 T/M 31 DECEMBER 2024

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

### A. LOOPTIJD VAN DE CAO

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

### B. INKOMEN

Gedurende de looptijd van de CAO worden de lonen jaarlijks verhoogd met de volledige automatische prijscompensatie.

Per 1 januari 2023 betekent dit een verhoging van 16,93%.

Per 1 januari 2024 wordt daarnaast een eenmalig bedrag toegekend van € 1.000,- bruto. Indien de automatische prijscompensatie lager is dan 3% wordt ook een initiële verhoging toegekend van maximaal 1%, met dien verstande dat de totale loonsverhoging (automatische prijscompensatie plus initiële verhoging) maximaal 3% zal bedragen. Als de automatische prijscompensatie hoger is dan 3% dan wordt de automatische prijscompensatie toegekend.

### C. 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 getuigd op duurzame inzetbaarheid dat voor hen de juiste voorzieningen worden getroffen. In dit verband zijn een tweetal maatregelen overeengekomen.

#### **Uitbreiding 'Eerder Stoppen met Werken-regeling'**

Wij willen het graag mogelijk blijven maken dat werknemers eerder stoppen met werken. De huidige CAO bevat de Senioren Fit Regeling, die wij graag voortzetten.

#### **1957 tot en met 1959**

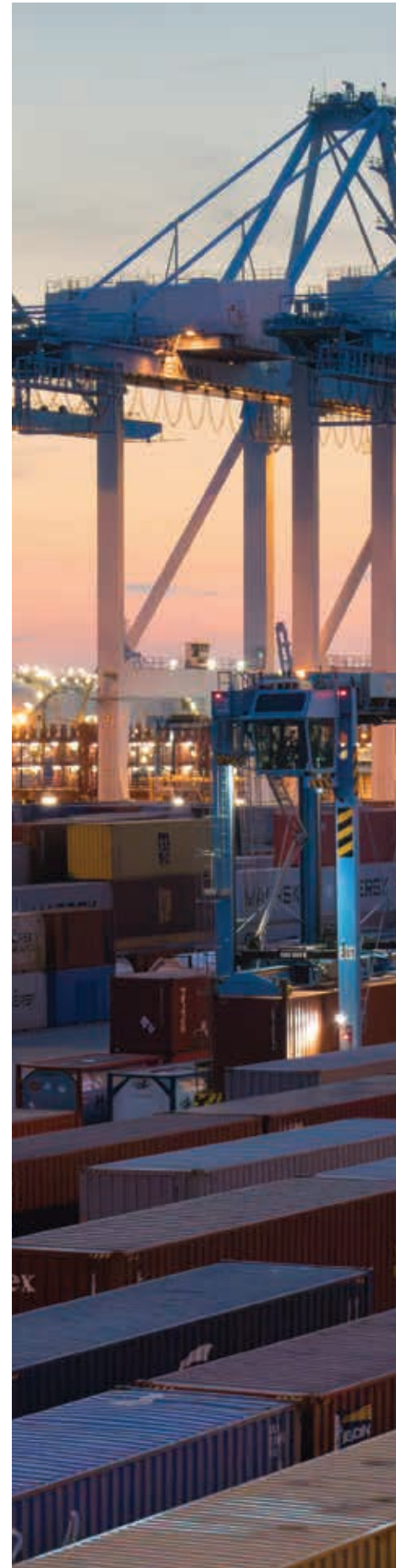
Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959, die kiezen voor deelname aan de Senioren Fit Regeling met 80% werken, 95% loon en 100% pensioenopbouw, aan deze regeling maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk in de maand van hun 65ste verjaardag volledig pensioneren, ontvangen een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto per jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 die reeds deelnemen aan de Senioren Fit Regeling met 75% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw, de einddatum vervroegen, komen ook in aanmerking voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto voor elk jaar waarmee de huidige einddatum (verder) wordt vervroegd.

#### **1960 tot en met september 1961**

Werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met september 1961 die nog niet hebben gekozen voor de Senioren Fit Regeling krijgen naast het handhaven van de vierjarige Senioren Fit Regeling, zoals opgenomen in artikel 16 onder C van de huidige CAO, de extra keuzemogelijkheid zoals hieronder beschreven:

- Werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met september 1961 kunnen gebruik maken van een Senioren Fit Regeling van 80% werken, 95% loon en 100% pensioenopbouw, van maximaal 2 jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat ze met pensioen gaan.







Voor deze geboortejaren (1960 tot en met september 1961) wordt ook een Eerder Stoppen met Werken-Regeling (ESMW) afgesproken. Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van ESMW, die op basis van het zwaar-werk-model (bijlage 1) voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de situatie van Delta II berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt conform bijlage 1.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin White/Blue collar, dienstjaren en rooster worden gecombineerd. Deze matrix is tevens gebaseerd op het zwaar-werk-model van FNV Havens waarbij werknemers werkzaam in:

- Volcontinue dienst (Blue en White collar) na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Blue en White collar in dag/avond na 35 jaar op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Blue collar in dagdienst na 45 jaar op 24 maanden ESMW uitkomen;
- White collar in dagdienst na 45 jaar op 12 maanden ESMW uitkomen is.

Als maatstaf voor de berekening van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 24.444,- bruto per jaar peildatum 2023. 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 geboortejahr 1960. Voor geboortejahr 1961 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.

Het budget voor de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en Ouderenbeleid zoals opgenomen in de huidige CAO wordt gebruikt voor de uitvoering ESMW-regeling. In de loop van 2023 vindt tussen cao-partijen nadere afstemming plaats over de invulling van het budget.

### Afbouwen nachtdiensten

De tweede maatregel voorziet in de mogelijkheid voor oudere werknemers om hun nachtdiensten geleidelijk af te bouwen. Hierbij wordt rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van inzetbaarheid onder de verschillende generaties. Het is voor werknemers mogelijk om vanaf 60-jarige leeftijd geleidelijk minder nachtdiensten te draaien waarbij de schematoeslag wordt afgebouwd. Een andere optie is 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 avonddienst door te geven. Het is niet mogelijk om de keuze tussentijds te wijzigen gedurende het kalenderjaar. Het percentage schematoeslag wordt herrekend, 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.

## D. COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Partijen zijn voornemens om een pilot te starten met een looptijd van één jaar en een tussentijdse evaluatie na 6 maanden. De pilot ziet op een systeem van collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT werknemers. Deelname geschiedt op basis van vrijwilligheid. In beginsel komen alle werknemers vallend onder deze CAO 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 ECT dan wel Delta II blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. 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.

De cao-partijen treden met elkaar in overleg om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering en kaders te stellen.

De cao-partijen verbinden zich gezamenlijk om de pilot te doen slagen met als doel om de werknemers zo goed mogelijk inzetbaar te houden.

Collegiale in- en uitleen kan alleen worden ingezet mits het ook in de ECT CAO opgenomen wordt.



## E. VEILIG WERKEN

In de huidige CAO was reeds aandacht voor veilig werken. Het bepaalde in artikel 41 van de huidige CAO ziet toe op veiligheid en in dit verband het Veiligheidscertificaat Havens (VCH). Partijen zijn van mening dat veiligheid in de haven cruciaal is. Op dit moment wordt het VCH geactualiseerd. Delta II moet om aan zijn verplichtingen te voldoen op grond van de Arboret zo spoedig mogelijk starten met of vervolg geven aan de instructie. Dit betekent dat Delta II vanaf januari 2023 gaat starten met de training 'Delta II werkt veilig'.

Ondertussen blijven partijen gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over het VCH en wordt in gezamenlijkheid gekeken of de module na actualisering voldoet aan de eisen van Delta II. Het bepaalde in artikel 41 wordt aangepast conform het bovenstaande.

## F. REISKOSTENVERGOEDING

Ten aanzien van de reiskosten zijn partijen overeengekomen dat werknemers bij een aantoonbare wijziging ten aanzien van de kilometerafstand voor het woon-werkverkeer zich melden bij de afdeling HR. Indien wordt besloten om tot herrekening over te gaan, wordt hiervoor de ANWB routeplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,21 per 1 januari 2023 en € 0,22 per 1 januari 2024.

Kilometers	Reiskosten per 1 januari 2023
0 t/m 15 km	€ 44,05 per maand
15 t/m 20 km	€ 88,12 per maand
20 t/m 30 km	€ 146,86 per maand
30 t/m 40 km	€ 183,58 per maand
meer dan 40 km	€ 220,32 per maand

## G. FUNCTIEWAARDERING

Voor de functie Data EDI Clerk vindt allereerst een actualisering van de functieomschrijving plaats. Vervolgens wordt de functie gewogen middels de systematiek van Orba.

## H. ROUWVERLOF

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

Bij het overlijden van kinderen wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen in- en uitwonende kinderen bij het toekennen van rouwverlof. In beide gevallen wordt 4 dagen toegekend.

## I. AANVULLEND GEBORTEVERLOF EN AANVULLEND OUDERSCHAPSVERLOF

Partijen hebben met betrekking tot het aanvullend geboorteverlof en het aanvullend ouderschapsverlof afgesproken dat de werkgeverspremie van het pensioen gedurende het verlof voor rekening komt van Delta II. De eigen bijdrage van het pensioen blijft onverminderd van kracht.



## J. ZELFROOSTEREN

Partijen zijn bereid om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van zelffroosteren door de werknemers. Het ruilen van diensten en het verplaatsen van diensten rekening houdend met beschikbaarheid en behoefte, is onderdeel van het onderzoek.

## K. REGIONALE SOLIDARITEIT

Delta II heeft een regeling die ziet op een vergoeding wanneer nieuwe collega's worden aangebracht door werknemers en uiteindelijk 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.

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van de CAO voortgezet.

---

Overeengekomen op 22 december 2022,

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



FNV Havens  
A. Hajjari



CNV Vakmensen.nl  
J. Hoogland



Bijlagen:

- Bijlage 1: Matrix ESMW (zie bijlage 10 en 11)
- Bijlage 2: Addendum inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen (zie bijlage 12)

## ESMW 1960 T/M SEPTEMBER 1961

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

## BIJLAGE 10

### EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

### 24 MAANDEN TABEL

#### VERGOEDING

Per maand Eerder Stoppen Met Werken

AOW compensatie (€ 24.444 per jaar) € 2.037  
 Pensioen compensatie (€ 17.000 per jaar) € 1.417

Pro rato compensatie per maand € 3.454

#### SPELREGELS

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

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

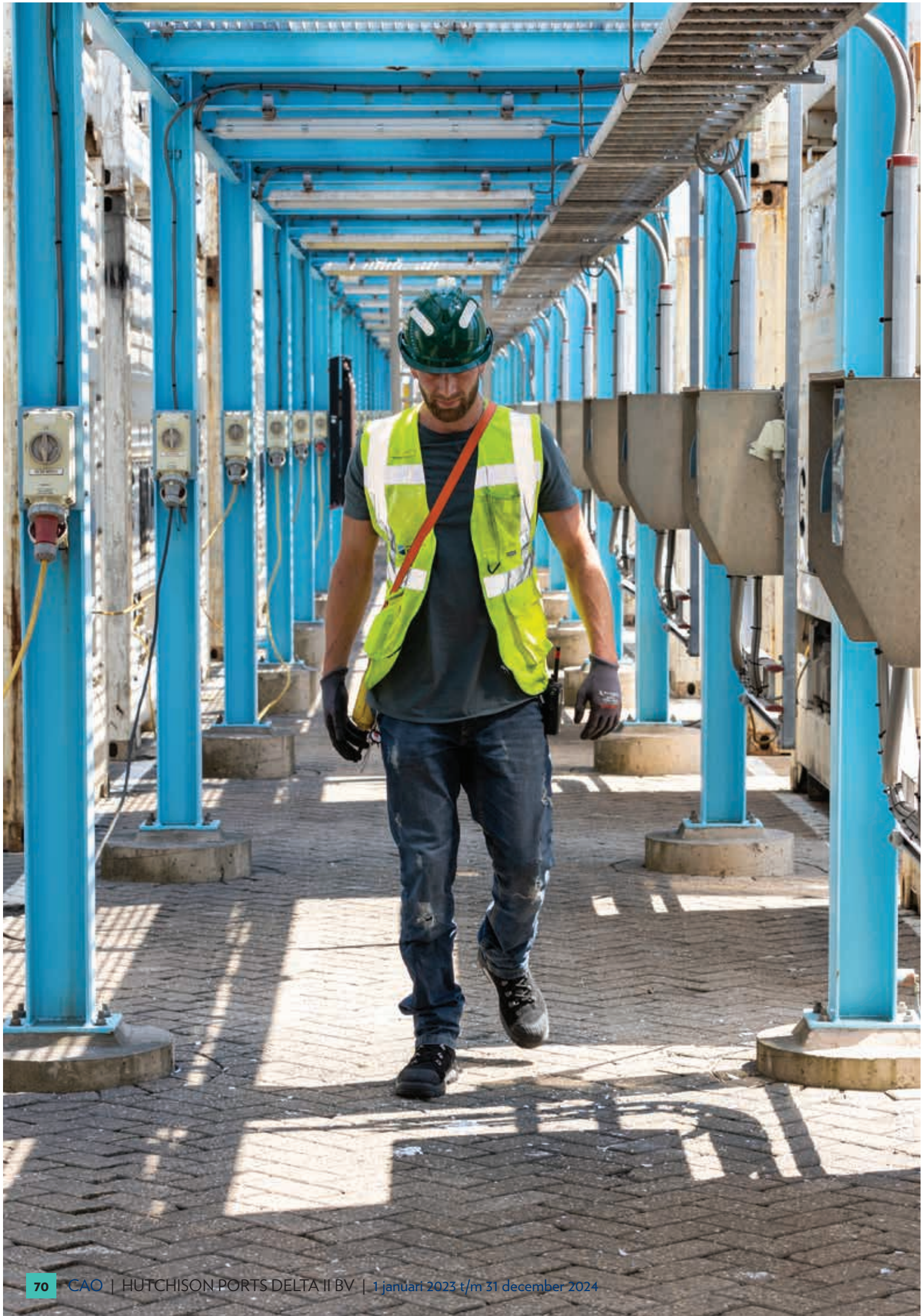
Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

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

De opbouw betreft maximaal 24 maanden.

#### REKENVOORBEELD

	Dienstjaren	Trede	ESMW
<b>BLUE</b>			
Volcontinu	26	0,7	17,8
Dag/Avond	0	0,5	0,0
Dag	0	0,5	0,0
<b>WHITE</b>			
Volcontinu	6	0,7	4,1
Dag/Avond	4	0,5	2,1
Kantoor	0	0,3	0,0
<b>Totaal</b>	<b>36</b>		<b>24,0</b>



## ESMW 1960 T/M SEPTEMBER 1961

	BLUE COLLAR			WHITE COLLAR		
	27 maanden	21,00	21,00	27,00	21,00	10,50
	Verhouding	24,00	18,67	24,00	18,67	9,33
Trede	0,8	0,6	0,6	0,8	0,6	0,3
	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	0,3
2	1,5	1,2	1,2	1,5	1,2	0,6
3	2,3	1,8	1,8	2,3	1,8	0,9
4	3,1	2,4	2,4	3,1	2,4	1,2
5	3,9	3,0	3,0	3,9	3,0	1,5
6	4,6	3,6	3,6	4,6	3,6	1,8
7	5,4	4,2	4,2	5,4	4,2	2,1
8	6,2	4,8	4,8	6,2	4,8	2,4
9	6,9	5,4	5,4	6,9	5,4	2,7
10	7,7	6,0	6,0	7,7	6,0	3,0
11	8,5	6,6	6,6	8,5	6,6	3,3
12	9,3	7,2	7,2	9,3	7,2	3,6
13	10,0	7,8	7,8	10,0	7,8	3,9
14	10,8	8,4	8,4	10,8	8,4	4,2
15	11,6	9,0	9,0	11,6	9,0	4,5
16	12,3	9,6	9,6	12,3	9,6	4,8
17	13,1	10,2	10,2	13,1	10,2	5,1
18	13,9	10,8	10,8	13,9	10,8	5,4
19	14,7	11,4	11,4	14,7	11,4	5,7
20	15,4	12,0	12,0	15,4	12,0	6,0
21	16,2	12,6	12,6	16,2	12,6	6,3
22	17,0	13,2	13,2	17,0	13,2	6,6
23	17,7	13,8	13,8	17,7	13,8	6,9
24	18,5	14,4	14,4	18,5	14,4	7,2
25	19,3	15,0	15,0	19,3	15,0	7,5
26	20,1	15,6	15,6	20,1	15,6	7,8
27	20,8	16,2	16,2	20,8	16,2	8,1
28	21,6	16,8	16,8	21,6	16,8	8,4
29	22,4	17,4	17,4	22,4	17,4	8,7
30	23,1	18,0	18,0	23,1	18,0	9,0
31	23,9	18,6	18,6	23,9	18,6	9,3
32	24,7	19,2	19,2	24,7	19,2	9,6
33	25,5	19,8	19,8	25,5	19,8	9,9
34	26,2	20,4	20,4	26,2	20,4	10,2
35	27,0	21,0	21,0	27,0	21,0	10,5
36	27,0	21,6	21,6	27,0	21,6	10,8
37	27,0	22,2	22,2	27,0	22,2	11,1
38	27,0	22,8	22,8	27,0	22,8	11,4
39	27,0	23,4	23,4	27,0	23,4	11,7
40	27,0	24,0	24,0	27,0	24,0	12,0
41	27,0	24,6	24,6	27,0	24,6	12,3
42	27,0	25,2	25,2	27,0	25,2	12,6
43	27,0	25,8	25,8	27,0	25,8	12,9
44	27,0	26,4	26,4	27,0	26,4	13,2
45	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	13,5

## BIJLAGE 11

### EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

### 27 MAANDEN TABEL

#### VERGOEDING

Per maand Eerder Stoppen Met Werken

AOW compensatie (€ 24.444 per jaar) € 2.037  
Pensioen compensatie (€ 17.000 per jaar) € 1.417

Pro rata compensatie per maand € 3.454

#### SPELREGELS

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

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

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

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

De opbouw betreft maximaal 27 maanden.

#### REKENVOORBEELD

	Dienstjaren	Trede	ESMW
<b>BLUE</b>			
Volcontinu	26	0,8	20,1
Dag/Avond	0	0,6	0,0
Dag	0	0,6	0,0
<b>WHITE</b>			
Volcontinu	6	0,8	4,6
Dag/Avond	4	0,6	2,4
Kantoor	0	0,3	0,0
<b>Totaal</b>	<b>36</b>		<b>27,0</b>

## 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 international verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande Senioren Fit- en ESMW-regelingen.

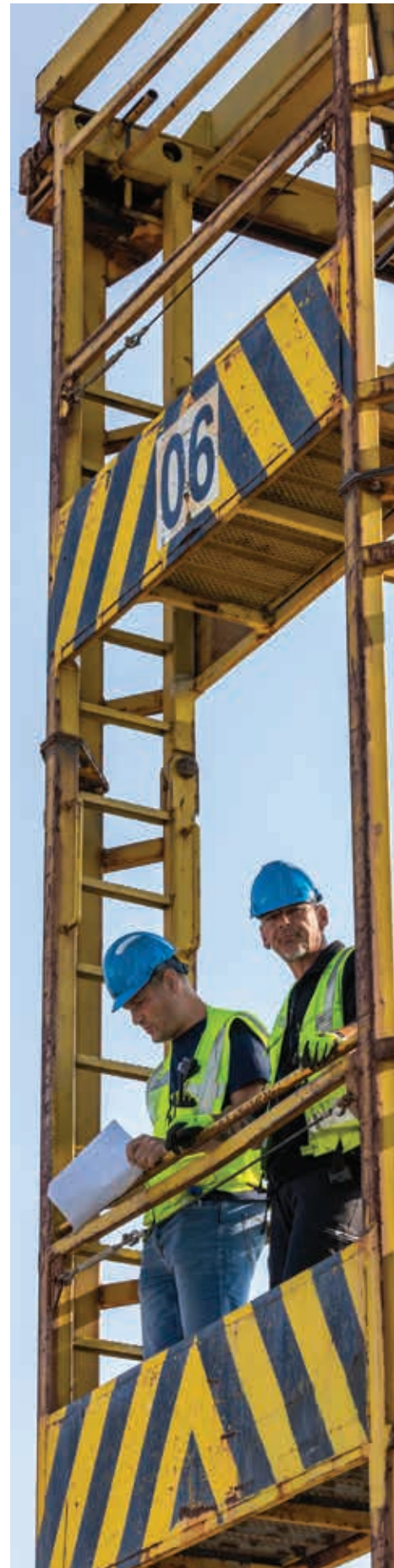
Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken cao-partijen middels onderhavig addendum de intentie uit om afspraken gemaakt inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen op dezelfde en vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende CAO's. Partijen onderkennen in dit kader dat een verdere stijging van de 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 CAO-PROTOCOL STICHTING VEILIGE HAVEN

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het VeiligheidsCertificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site [www.stichtingveiligehaven.nl](http://www.stichtingveiligehaven.nl).

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen.nl) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven). De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze CAO stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per werknemer vallend onder deze CAO\*) zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;
- Dat het opnemen van dit protocol in de CAO door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze CAO, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze CAO verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste éénmaal per jaar aan de partijen bij deze CAO schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

\*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per werknemer € 70,00 is.

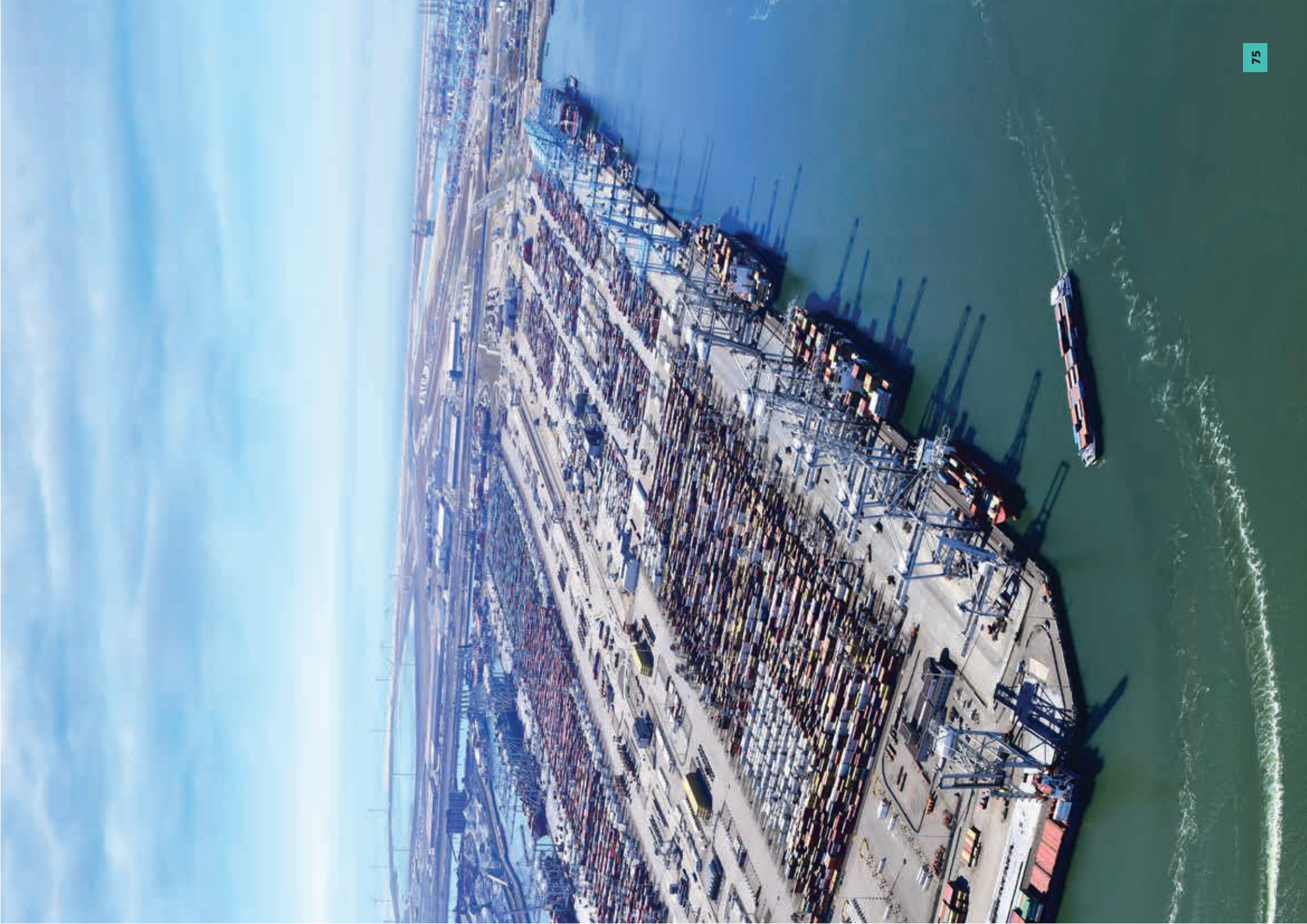
### COPYRIGHT

© 2023 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd 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: Bas Berkhuijsen en Edwin Herni







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](http://www.hutchisonportsdelta2.com)