



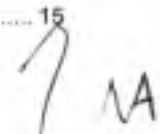
## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

**HES Botlek Tank Terminal B.V.**

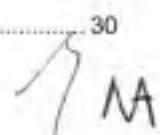
*1 april 2023 – 31 december 2024*

# Inhoudsopgave

<b>DEZE CAO .....</b>	<b>5</b>
Cao-partijen .....	5
Inleiding .....	5
Werkings sfeer .....	5
Looptijd en inwerkingtreding .....	5
Gezamenlijk overleg .....	5
Tussentijds wijzigen van de cao .....	6
Hardheidsclausule .....	6
Verplichtingen cao-partijen .....	6
Ingrijpende veranderingen .....	6
Veiligheid en milieu .....	6
Reorganisatie .....	7
Werkgelegenheid .....	7
Vakbondsfaciliteiten .....	8
Werkgeversbijdrage FNV .....	8
Vakbondscontributie .....	8
Wetswijzigingen .....	8
<b>DE ARBEIDSRELATIE .....</b>	<b>9</b>
De arbeidsovereenkomst .....	9
Bepaalde tijd/onbepaalde tijd .....	9
Proeftijd .....	9
Medische keuring - verplicht .....	9
Einde van de arbeidsovereenkomst .....	9
Rechten en plichten .....	9
Geheimhouding .....	10
<b>FUNCTIE EN BELONING .....</b>	<b>11</b>
<b>Salaris .....</b>	<b>11</b>
Salarisvaststelling en wijze van indelen .....	11
Indeling in een hogere salarisschaal .....	11
Indeling in een lagere salarisschaal .....	11
Salarisverhogingen .....	11
Variabele beloning .....	12
Jubileumuitkering .....	12
Overlijdensuitkering .....	12
<b>Toeslagen en vergoedingen .....</b>	<b>13</b>
Ploegentoeslag .....	13
Toeslagen bij overplaatsing .....	13
Afbouw toeslag bij overplaatsing .....	13
Overwerktoeslag .....	14
Vervangingstoeslag .....	14
Vergoeding werken op zondag of feestdag .....	14
Vergoeding volcontinuïdient ingeroosterd werken op zon- of feestdag .....	14
Afronden van werkzaamheden .....	15



Vakantietoelage .....	15
Vergoeding woon-werkverkeer .....	15
Vergoeding zakelijke kilometers.....	15
<b>TIJD EN VERLOF .....</b>	<b>16</b>
<b>Werkpatroon .....</b>	<b>16</b>
Volcontinudienst.....	16
Semi-continu, één op één dienst.....	16
<b>Arbeidsduur .....</b>	<b>16</b>
Deeltijd.....	16
Overwerk.....	17
Tijd-voor-tijd regeling.....	17
Rooster compensatiedagen .....	17
Kerst en oudejaarsdag.....	17
<b>Vakantie.....</b>	<b>17</b>
Opbouw vakantie semi-continudienst .....	17
Opbouw vakantie volcontinu-continudienst.....	17
Opbouw vakantie en arbeidsongeschiktheid.....	17
In dienst voor 1 januari 2011.....	17
Vervallen en verjaren .....	17
Vakantie opnemen .....	17
Opnemen vakantie bij arbeidsongeschiktheid.....	17
Levensfasedagen.....	18
<b>Verlof .....</b>	<b>18</b>
Feestdagen.....	18
Wet Arbeid en zorg .....	18
Bijzonder verlof .....	18
Onbetaald verlof.....	19
<b>PENSIOEN .....</b>	<b>20</b>
Pensioen .....	20
Deeltijdpensioen .....	20
<b>GEZONDHEID.....</b>	<b>21</b>
Inleiding.....	21
PMO.....	21
Betaling bij arbeidsongeschiktheid.....	21
Gedifferentieerde WGA-premie en WGA Hiaat verzekering .....	21
Bijdrage ziektekostenverzekering .....	21
<b>SCHOLING &amp; ONTWIKKELING .....</b>	<b>22</b>
Employability.....	22
Vergoeding studiekosten.....	22
<b>ONDERTEKENING .....</b>	<b>23</b>
<b>DEFINITIES.....</b>	<b>24</b>
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>25</b>
Bijlage 1 – Salarisschalen.....	25
Bijlage 2 – Functiefamilie Operations.....	29
Bijlage 3 – Onderhandelingsresultaat 2015-2019.....	30





HES Botlek Tank Terminal B.V.

Bijlage 4 – Onderhandelingsresultaat 2020-2022 .....	33
Bijlage 5 – Onderhandelingsresultaat 2022-2023 .....	35
Bijlage 6 – Onderhandelingsresultaat 2023-2024 .....	37



# DEZE CAO

## Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen tussen HES Botlek Terminal B.V. (Rotterdam) – verder te noemen HBTT- en de vakorganisatie FNV (Utrecht) – verder te noemen FNV Havens, als onderdeel van FNV.

Statutair directeur J. van der Neut

Vakbondsbestuurder N. Alders

## Inleiding

Op hoofdlijnen gelden de volgende uitgangspunten voor het ondernemingsbeleid binnen HBTT.

### Continuïteit

Continuïteit en een gezonde groei van de onderneming staan voorop. Dit doet HBTT door voldoende rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven. Daarnaast is het beleid van HBTT gericht op het zoveel als mogelijk veiligstellen van werkgelegenheid, bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid.

### Sociaal Beleid

Een wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid is het Sociaal Beleid. HBTT erkent de persoonlijke waardigheid van de mens.

Binnen HBTT heb je daarom als medewerker bijvoorbeeld de mogelijkheid je rechtstreekse betrokkenheid en invloed uit te oefenen. Dat kan via de aanwezige overlegorganen binnen de onderneming.

Onder het Sociaal Beleid is ook vastgelegd dat HBTT discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of geaardheid niet toestaat.

### Personeelsbeleid

HBTT wil een arbeidsklimaat scheppen waarin je de gelegenheid hebt om je kwaliteiten en capaciteiten te ontwikkelen. Deze ontwikkeling is van belang voor zowel HBTT als voor jezelf.

Het personeelsbeleid binnen HBTT is onder meer gericht op:

- het inzichtelijk maken van het ondernemingsbeleid. Dit doet HBTT bijvoorbeeld via gerichte interne communicatie;
- het voeren van een verantwoord wervingsbeleid. Hierbij is ruimte voor introductie van en instructies aan nieuwe collega's;
- het ontwikkelen van een loopbaanplanning. Er wordt bij de ontwikkeling rekening gehouden met de behoefte van HBTT én de aanleg, capaciteiten en ambities van medewerkers;
- het bevorderen van trainingsprogramma's en bij- en herscholingsprogramma's;
- een adequaat beleid voor de gezondheid, veiligheid en het welzijn van medewerkers.

## Werkingsfeer

Deze cao geldt voor jou als:

- je een arbeidsovereenkomst hebt met HBTT en
- je functie is ingedeeld in de Functiefamilie Operations. Zie Bijlage 2.

## Looptijd en inwerkingtreding

Deze cao loopt van 1 april 2023 tot 1 januari 2025. De cao wordt stilzwijgend verlengd, tenzij één van de cao-partijen de cao opzegt. Dit kan per email met een ontvangstbevestiging, waarbij een opzegtermijn geldt van 3 maanden. Bij een stilzwijgende verlenging van de cao blijven de algemeen geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing.

## Gezamenlijk overleg

Cao-partijen gaan met elkaar in overleg op het moment dat er tijdens de looptijd van de cao wijzigingen worden doorgevoerd in de gedragsregels en formules voor de loonvorming.

In gezamenlijk overleg gaan cao-partijen na hoe en op welke wijze de wijziging kan worden doorgevoerd binnen de nieuwe regels. Tijdens de looptijd van deze cao hebben cao-partijen regelmatig periodiek overleg.

### Tussentijds wijzigen van de cao

Als er bijzondere veranderingen zijn die van invloed zijn op de cao kunnen partijen tijdens de looptijd wijzigingen in de cao aan de orde stellen. Het gaat om wijzigingen die direct te maken hebben met veranderingen in:

- de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, en/of
- wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel
- wijzigingen op het gebied van sociale verzekeringen en fiscale wet- en regelgeving.

De voorgestelde wijzigingen worden schriftelijk ingediend. Partijen zijn verplicht de voorgestelde wijzigingen met elkaar te bespreken.

Hebben partijen binnen een maand nadat de voorstellen ingediend zijn geen overeenstemming bereikt over de wijziging? Dan heeft de partij die het voorstel tot wijziging heeft ingediend de mogelijkheid de cao op te zeggen. Hierbij geldt een opzegtermijn van 1 maand.

### Hardheidsclausule

Is er een verschil van inzicht tussen cao-partijen over de toepassing van de cao (individueel of collectief)? Of zou de toepassing van de cao in een specifieke situatie onredelijk zijn?

Dan gaan partijen hierover met elkaar in overleg.

### Verplichtingen cao-partijen

1. HBTT komt de afspraken uit deze cao na. Er mag niet in het nadeel van de medewerker worden afgeweken van de cao.
2. Wil een van de partijen de cao tijdens de looptijd wijzigen?  
Dan gaan partijen met elkaar in overleg. Cao-partijen voeren geen actie over de gemaakte cao-afspraken.
3. Als vakbondsleden deze cao niet nakomen, is de vakorganisatie verantwoordelijk voor het gedrag van haar leden. Deze verantwoordelijkheid geldt niet wanneer de vakorganisatie kan aantonen dat de leden handelen buiten medeweten van de vakorganisatie om of in strijd met een besluit van de vakorganisatie.

### Ingrijpende veranderingen

Is er sprake van ingrijpende veranderingen op sociaaleconomisch gebied en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de overheid?

Dan kunnen HBTT en de vakorganisatie wijzigingen in de cao voorstellen en afspreken.

Is er binnen een maand nadat er een voorstel tot wijziging is ingediend geen overeenstemming over de wijziging? Dan kan de partij die het voorstel heeft ingediend de cao opzeggen. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

### Veiligheid en milieu

De bedrijfsveiligheid is voor HBTT en haar medewerkers een thema van uitzonderlijk belang. De bedrijfsveiligheid staat centraal binnen de organisatie. HBTT is een BRZO-organisatie. Dat betekent dat er specifieke veiligheidsnormen gelden voor HBTT. FNV Havens onderschrijft het belang van het veiligheidsbeleid van HBTT.

1. HBTT streeft ernaar verontreiniging van het milieu tot een minimum te beperken. Je bent als medewerker ook verplicht hieraan mee te werken en de voorschriften en procedures op dit gebied strikt na te leven.
2. HBTT stelt € 75,- per jaar en per medewerker beschikbaar aan de Stichting Veilige Haven (SVH). Deze bijdrage is onder andere voor de ontwikkeling en implementatie van het Veiligheidscertificaat Havens (VCH). HBTT werkt mee aan de accreditatie van het VCH. Tijdens de looptijd van de cao zullen minimaal 15 medewerkers de cursus voor het veiligheidscertificaat volgen.



## Reorganisatie

Is er sprake van een ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van HBTT? En heeft dit gevolgen voor medewerkers, zoals ontslag, vervroegde pensionering of wijziging van standplaats?

Dan informeert HBTT de vakorganisatie tijdig en overlegt HBTT met de vakorganisatie over de personele gevolgen.

Bij een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement informeert HBTT de vakorganisatie onmiddellijk.

## Werkgelegenheid

### Werkgelegenheidsgarantie

HBTT zet zich in voor het behoud van de werkgelegenheid binnen HBTT.

Was je op 1 januari 2015 in dienst en heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Dan is er een werkgelegenheidsgarantie vanuit HBTT, tenzij er sprake is van disfunctioneren.

Als de bedrijfseconomische omstandigheden zodanig verslechteren dat dit gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, dan is de eerste zorg van HBTT jouw ontslag te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld via collegiale uitleen.

Lukt het niet ontslag te voorkomen?

Dan overlegt HBTT met de vakorganisatie over passende maatregelen om de sociale gevolgen zoveel als mogelijk op te vangen.

### Collectief ontslag

HBTT en de vakorganisatie hebben afgesproken dat HBTT er alles aan zal doen om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.

Is er sprake van collectief ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden?

Dan maken HBTT, de Ondernemingsraad en de vakorganisatie afspraken met elkaar over de hoogte van de transitievergoeding. Het uitgangspunt is een vergoeding van € 5.000 bruto per jaar dat je in dienst bent.

Indien je recht hebt op een wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 e.v. BW) wordt deze geacht te zijn inbegrepen in dit bedrag. Als de wettelijke transitievergoeding hoger is dan € 5.000 bruto per jaar dat je in dienst bent, geldt dit hogere bedrag. Over de uitbetaling van de transitievergoeding maken HBTT en de vakorganisatie nadere afspraken als de situatie zich voordoet. De transitievergoeding is in dat geval onderdeel van een met elkaar af te spreken passende regeling.

### Informatie delen

Een keer per jaar informeert HBTT de Ondernemingsraad en de vakorganisatie over de totale (effectieve) personeelsbezetting per functiegroep. Als het nodig is, zullen alle eventuele wijzigingen in de bezetting worden toegelicht.

De vakorganisatie wordt op de hoogte gehouden van ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid bij HBTT, inclusief de economische vooruitzichten.

### Heb je een arbeidsbeperking?

Heb je een arbeidsbeperking, maar heb je wel arbeidsmogelijkheden?

Dan proberen HBTT en de Arbodienst je zoveel mogelijk bij het arbeidsproces te blijven betrekken.

### Inhuren personeel

Het uitgangspunt van HBTT is dat de medewerkers in dienst bij HBTT alle regelmatig voorkomende werkzaamheden zelf kunnen uitvoeren. Hiermee wordt rekening gehouden bij de samenstelling van het personeelsbestand.

Het gaat in dit geval om werkzaamheden die tot de kernactiviteit van HBTT worden gerekend. Daar horen in ieder geval alle operationele op- en overslagactiviteiten bij (zowel op de Bitumen- als Botlekterminal).

Als HBTT tijdelijk operationele medewerkers inhuurt van derden, gelden daarvoor dezelfde kwaliteitseisen als de eisen die HBTT aan eigen medewerkers stelt.

Er zijn afspraken gemaakt tussen cao-partijen over de maximale omvang van de inhuur van derden. Voor

operationeel personeel geldt dat maximaal 20% van de betreffende medewerkers ingehuurd mag zijn. HBTT mag op dit percentage een uitzondering maken (in overleg met VAB) wanneer medewerkers worden opgeleid tot operator.

#### Vervangen personeel

Het tijdig vervangen van medewerkers is de verantwoordelijkheid van HBTT. Dat betekent dat HBTT bij het vertrek van personeel zorgt voor behoud van ervaring en capaciteit. Ook hierover informeert HBTT de vakorganisatie.

#### **Vakbondsfaciliteiten**

1. Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen HBTT? Dan zijn er verschillende faciliteiten beschikbaar, zoals bijvoorbeeld:
  - ruimte op publicatieborden voor mededelingen, De vakorganisatie informeert HBTT over de inhoud ervan;
  - vergaderruimtes, na overleg met HBTT over het doel van het overleg. Eventueel overleg tussen de vakorganisatie en haar leden is buiten werktijd. Een vergadering van het VAB kan onder werktijd worden gehouden als HBTT dit goedkeurt.
2. Je krijgt doorbetaald organisatieverlof als je lid bent van de vakorganisatie en:
  - deelneemt aan bondscongressen, bondsraad of daarmee vergelijkbare bijeenkomsten;
  - deelneemt aan een vakbondscursussen.Het doorbetaald organisatieverlof is maximaal 10 dagen per kalenderjaar.
3. HBTT ontvangt per organisatieverlofdag een vergoeding van de vakorganisatie van € 347,- (niveau 2023). De hoogte van de vergoeding wordt per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek vastgesteld.

#### **Werkgeversbijdrage FNV**

De werkgeversbijdrage wordt per 1 januari 2022 op € 88,98 per medewerker per jaar gesteld. Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd met het CPI-cijfer.

#### **Vakbondscontributie**

Als je lid bent van een vakbond, zal HBTT jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen binnen de werkkostenregeling. Dat betekent dat in december een gedeelte van de vakbondscontributie netto wordt uitbetaald. Dit doet HBTT zolang het fiscaal mogelijk is.

FNV stuurt haar leden jaarlijks een verklaring toe waarop kan worden aangegeven wat de betaalde contributie is. Om voor de nettobetaling in aanmerking te komen, lever je deze verklaring jaarlijks voor 1 november bij HBTT in.

#### **Wetswijzigingen**

Zijn er wijzigingen in de geldende fiscale en/of sociale wet- en regelgeving? En heeft dit van rechtswege wijzigingen (aanpassingen of vervallen) tot gevolg in belastingtarieven, premiepercentages, vrijstellingen en dergelijke?

Dan worden deze wijzigingen met ingang van de wettelijke ingangsdatum toegepast.



# DE ARBEIDSRELATIE

## De arbeidsovereenkomst

Als je in dienst komt bij HBTT ontvang je een (digitaal) exemplaar van de cao. Deze is ook te vinden op de K-schijf.

Je ondertekent samen met HBTT jouw arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst is opgenomen of deze geldt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Bij wijzigingen van de cao wordt iedere medewerker daarover geïnformeerd.

## Bepaalde tijd/onbepaalde tijd

In afwijking van [artikel 7.658a lid 1 BW](#) worden één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afgesproken voor in totaal maximaal 1 jaar. De arbeidsovereenkomst wordt na 1 jaar omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of hij wordt beëindigd.

Ben je een leerling/aankomend operator?

Dan kan er een maximaal 2 x een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden afgesproken. Het opleidingstraject duurt ongeveer 1,5 tot 2 jaar. Bij het positief afronden van het opleidingstraject (volledig afronden van de opleidingsmatrix) en een solide performance krijg je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## Proeftijd

Bij het aangaan van je dienstverband geldt de wettelijke proeftijd.

Arbeidsovereenkomst	Proeftijd voor jou en HBTT
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	Geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of onbepaalde tijd	2 maanden

## Medische keuring - verplicht

Als het voor de functie noodzakelijk is, kan een medische keuring nodig zijn.

## Einde van de arbeidsovereenkomst

In het Burgerlijk Wetboek staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen ([artikelen 7.657 /m.688a](#)). HBTT volgt die bepalingen, bijvoorbeeld over de wettelijke opzegtermijn.

1. Wil je jouw arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met HBTT opzeggen? Dan heb je een wettelijke opzegtermijn van één maand. De opzegtermijn start op de 1<sup>e</sup> dag van de volgende kalendermaand na je opzegging.
2. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan eindigt deze automatisch op de afgesproken datum of wanneer het afgesproken project eindigt.
3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval automatisch met ingang van de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Ben je in de zin van de WIA minder dan 80% arbeidsongeschikt en is er geen reële mogelijkheid van herplaatsing binnen HBTT? Dan beëindigt HBTT de arbeidsovereenkomst.

## Rechten en plichten

### Goed werknemerschap

Je zorgt ervoor dat je de belangen van HBTT als 'goed werknemer' behartigt. Dat betekent bijvoorbeeld dat je alle materialen, machines en gebouwen met zorg behandelt. Ook kom je alle afspraken uit de cao na. De Code of Conduct van HES International is op jou van toepassing.

#### Redelijke opdrachten

Je voldoet aan redelijke opdrachten van je leidinggevende. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten. Je houdt je hierbij uiteraard aan de geldende regels en voorschriften.

Je volgt ook opdrachten van je leidinggevende op om buiten je dienstrooster te werken als dat in het bedrijfsbelang nodig is.

#### Overgang andere dienst

Je voldoet aan een redelijke opdracht van je leidinggevende om over te gaan naar iedere andere dienst, als dat in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.

#### Veiligheid en milieu

Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je aan alle veiligheidsvoorschriften en procedures die door HBTT zijn opgesteld en bent medeverantwoordelijk om collega's en of derden hierop aan te spreken. Onveilige situaties meld je bij je leidinggevende.

Het gebruik van de voorgeschreven PBM's is verplicht.

Ben je niet zeker over de toepassing van de veiligheidsvoorschriften en -procedures? Dan informeer je je leidinggevende hier onmiddellijk over.

#### Geneeskundig onderzoek

Je werkt mee aan (werkgerelateerd) geneeskundig onderzoek als dit vanuit HBTT wordt aangegeven.

#### Nevenwerkzaamheden

Je mag werken voor jezelf (in eigen bedrijf of als zzp-er) of voor een andere werkgever als je daarvoor schriftelijke toestemming van HBTT hebt. HBTT kan deze toestemming weigeren als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Dat is bijvoorbeeld het geval als door de combinatie van werkzaamheden:

- de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden of
- een onveilige situatie ontstaat.

#### **Geheimhouding**

Tijdens je werk krijg je natuurlijk ook informatie over HBTT over de manier waarop en hoe we werken. Voor deze en andere zaken waarvan je weet of behoort te begrijpen dat ze vertrouwelijk zijn, geldt een geheimhoudingsplicht.

Let op: die geheimhoudingsplicht blijft ook geldig nadat je bij HBTT uit dienst bent gegaan.

Correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke over de gang van zaken bij HBTT zijn eigendom van HBTT. Deze lever je bij het einde van je dienstverband in bij HBTT.

#### Publicatie

Je mag ervaringen/foto's en onderzoeken die in verband staan met je werk pas publiceren, nadat je hiervoor toestemming hebt gekregen van HBTT. De publicatie mag niet in strijd zijn met het bedrijfsbelang.

# FUNCTIE EN BELONING

## Salaris

### Salarisvaststelling en wijze van indelen

Je wordt door HBTT ingedeeld in een functie.

Je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. Bij elk functie hoort een salarisschaal met tredes. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van de voor jou geldende functie, salarisschaal en je basismaandsalaris (trede).

De salarisschalen kun je terugvinden in Bijlage 1. De bedragen in de salarisschalen zijn brutobedragen per maand, exclusief ploegtoeslag.

### Indeling in een hogere salarisschaal

Ga je werken in een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld?

Dan ontvang je het salaris dat hoort bij je nieuwe functie. Om tot het nieuwe salarisbedrag te komen, wordt het huidige basismaandsalaris verhoogd tot het eerstvolgende hogere of gelijke salarisbedrag in de schaal die hoort bij de nieuwe functie, vermeerderd met één extra stap totdat het maximum salarisbedrag van de schaal is bereikt. De salarisverhoging gaat in met ingang van de eerstvolgende maand nadat de promotie is toegekend.

### Indeling in een lagere salarisschaal

Ga je op eigen verzoek werken in een functie die in een lagere salarisschaal is ingedeeld?

Dan ontvang je met ingang van de datum waarop je start in de andere functie het salaris dat hoort bij je nieuwe functie. Het nieuwe salaris gaat in met ingang van de eerstvolgende maand nadat de functiewijziging is toegekend.

Is je huidige basismaandsalaris hoger dan het maximum basismaandsalaris van je nieuwe functie?  
In dat geval geldt het maximum basismaandsalaris dat hoort bij de nieuwe functie.

Is je huidige basismaandsalaris lager dan het maximum basismaandsalaris dat hoort bij je nieuwe functie?  
Dan word je geplaatst in de nieuwe functieschaal op de naast hoger gelegen trede.  
De collectieve verhogingen en ervaringsjaarverhoging zijn op jou van toepassing.

### Functie Shiftleader

De functie van Shiftleader is een vaste leidinggevende functie met andere verantwoordelijkheden. Wanneer je promotie maakt naar de functie van Shiftleader gaan HBTT en werknemer, in afwijking van de hierboven omschreven reguliere indeling in een hogere salarisschaal, in overleg om tot een passende trede in de schaal van deze functie te komen.

### Salarisverhogingen

#### 1. Collectieve verhoging

##### a. Indexering

Het loongebouw en de salarissen worden jaarlijks aangepast op basis van de wijziging van het CPI-cijfer over een bepaalde periode. De ontwikkeling van het CPI (Consumenten Prijnsindex; 2006 = 100) wordt ieder half jaar gemeten.

Hierbij hanteren we de periode:

- April – oktober
- Oktober – april

Een negatieve wijziging van het CPI-cijfer zal verrekend worden met de eerstvolgende positieve aanpassing van het CPI-cijfer.

De collectieve salarisaanpassing (CPI) op basis van indexering wordt jaarlijks in januari en juli gedaan. Als er zowel een verhoging op basis van indexering plaatsvindt als een andere (algemene of



individuele) verhoging, worden beide percentages bij elkaar opgeteld. Met dat percentage wordt het basismaandsalaris vervolgens verhoogd.

b. Algemene verhoging

Naast de indexering kan er sprake zijn van een algemene verhoging van het loongebouw en de salarissen. Per 1 april 2023 worden de salarissen met 0,5% verhoogd en met ingang van 1 januari 2024 nogmaals met 1,5%. Het volledige overzicht met de salaristabellen staat opgenomen in bijlage 1.

2. **Ervaringsjaarverhoging**

Je basismaandsalaris wordt jaarlijks op 1 januari aangepast met één trede. Je ontvangt deze trede tot het maximum van je schaal is bereikt.

**Variabele beloning**

Je komt in aanmerking voor een winstafhankelijke bonus van € 500,- bruto als de EBITDA van HBTT 5% hoger is dan gebudgetteerd.

De winstafhankelijke bonus wordt betaald in mei van het jaar dat volgt op het jaar waarop de bonus betrekking heeft. Indien je niet op 1 januari, maar gedurende het jaar waarop de bonus betrekking heeft in dienst bent gekomen, wordt de bonus pro rato uitbetaald. De uitbetaling gebeurt, nadat de jaarcijfers zijn vastgesteld.

**Jubileumuitkering**

Als je 12,5 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van 25% van het schema maandsalaris bruto. Als je 25 of 40 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van één schema maandsalaris netto. Dit is mogelijk zolang er wordt voldaan aan de fiscale ruimte om de uitkering netto te betalen.

Zou je 40 jaar in dienst zijn geweest in een periode van maximaal twee jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd, maar ben je in die periode in verband met prepensioen niet meer in dienst bij HBTT?

Dan ontvang je de jubileumuitkering die hoort bij 40 jaar in dienst naar rato (maximaal twee jaar) voorafgaand aan de AOW-leeftijd bij uitdiensttreding.

Als je 40 jaar in dienst bent en voor 1 januari 2011 al bij HBTT werkzaam was, ontvang je een jubileumuitkering van twee schema maandsalarissen, waarbij voor één schema maandsalaris het fiscale voordeel geldt.

**Overlijdensuitkering**

Als je overlijdt betaalt HBTT een bedrag ineens van driemaal het schemamaandsalaris.

Dit bedrag wordt betaald aan je nagelaten betrekkingen:

- de langstlevende echtgenoot/echtgenote of de geregistreerde partner of degene met wie je ongehuwd samenleefde, of als deze er niet zijn
- aan de minderjarige kinderen, of als deze er ook niet zijn
- aan degene waarbij jij in de kosten van het levensonderhoud voorzag.

Hierbij geldt als aanvulling dat wanneer je ongehuwd samenwoont, je dat wel vooraf schriftelijk aan HBTT moet hebben gemeld.

Heb je op basis van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ook recht op een overlijdensuitkering?

Dan wordt de overlijdensuitkering van HBTT verminderd met het bedrag van die uitkering.

## Toeslagen en vergoedingen

### Ploegentoeslag

Als je in volcontinuïdient of semi-continuïdient werkt, ontvang je een ploegentoeslag. De toeslag is een percentage boven op je basismaandsalaris.

Rooster	Percentage van het basis maandsalaris
Volcontinu 5-ploegen dienst	30%
Semi-continu 1x dag / 1x avond ("1 op 1 rooster")	15%

### Toeslagen bij overplaatsing

Is er sprake van overplaatsing van de volcontinuïdient naar de semi-continuïdient of andersom? Dan ontvang je een toeslag volgens onderstaande tabel.

Situatie	Toeslag
Tijdelijke overplaatsing van de ene dienst naar de andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een eenmalige toeslag van driemaal het basis uursalaris bij overplaatsing</li> <li>• een eenmalige toeslag van driemaal het basis uursalaris bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster na tenminste vijf diensten</li> </ul>
Werk je door overplaatsing meer uren in de week van overplaatsing dan je volgens je oorspronkelijke dienstrooster zou hebben gewerkt	Je ontvangt over het meerdere aantal uren in die week de bijbehorende overwerktoeslag.

### Afbouw toeslag bij overplaatsing

Het kan zijn dat je in het belang van HBTT of vanwege persoonlijke omstandigheden voor onbepaalde tijd wordt overgeplaatst van een volcontinuïdient naar een semi-continuïdient of andersom.

Is de overplaatsing op verzoek van HBTT dan geldt er een afbouwregeling met ingang van de datum van overplaatsing. De afbouwregeling geldt niet wanneer je ouder bent dan 60 jaar.

Is de overplaatsing voor onbepaalde tijd op eigen verzoek?

Er geldt geen afbouwregeling, je ontvangt het salaris dat hoort bij de betreffende dienst.

Periode gewerkt in volcontinu- of semi continuïdient	Afbouwregeling bij overplaatsing op verzoek HBTT
3 maanden of korter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basismaandsalaris en</li> <li>• de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende twee maanden</li> </ul>
Langer dan 3 maanden en korter dan 3 jaar aaneengesloten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basismaandsalaris en</li> <li>• de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende drie maanden</li> </ul>
Langer dan 3 jaar en korter dan 5 jaar aaneengesloten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basismaandsalaris en</li> <li>• de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende twee maanden en</li> <li>• 65% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden en</li> <li>• 50% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden en</li> <li>• 35% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden</li> </ul>



Langer dan 5 jaar aaneengesloten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basismaandsalaris en</li> <li>• maandelijks 2/3 van de oorspronkelijke toeslag in het eerste jaar en</li> <li>• maandelijks 1/3 van de oorspronkelijke toeslag in het tweede jaar</li> </ul>
----------------------------------	---

### Overwerktoeslag

Is er sprake van overwerk, dan wordt je salaris 100% doorbetaald en ontvang je een toeslag per uur. De hoogte van de toeslag is een percentage van je schemamaandsalaris per uur:

Overwerk	Schemamaandsalaris per uur	Toeslag per uur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• uren aansluitend aan je dienst</li> <li>• maximaal 4 uur</li> </ul>	100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• uren buiten dienst rooster (extra dienst)</li> </ul>	100%	150%

Je kunt kiezen de overuren uit te laten betalen of op te nemen in tijd met een maximum van 56 uur. Het meerdere (boven de 56 uur) wordt automatisch uitbetaald.

Het opnemen van tijd vindt plaats in overleg met je leidinggevende.

Werk je in deeltijd?

Dan kun je ook tijd-voor-tijd opnemen als je werk het toelaat.

### Vervangingstoeslag

1. Als je tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, blijf je ingedeeld in je eigen functiegroep en salarisschaal.
2. Is de tijdelijke waarneming volgens HBTT noodzakelijk?  
Dan ontvang je een vervangingstoeslag over het aantal volledig waargenomen dagen of diensten. De senior operator ontvangt geen vervangingstoeslag; het waarnemen is onderdeel van deze functie.
3. Voor de vervangingstoeslag bereken je het verschil tussen het 100% niveau van je eigen salarisschaal en het 100% niveau van de salarisschaal van de hogere functie.

### Vergoeding werken op zondag of feestdag

Voor zover de dienst het toelaat heb je op jouw verzoek zoveel mogelijk vrij op feestdagen. Het salaris wordt op zon- en feestdagen doorbetaald.

Werk je in een semi-continuidienst of volcontinuidienst?

Dan begint een feestdag op het moment dat je laatste dienst eindigt op de dag voor die feestdag.

De feestdag eindigt op hetzelfde moment als je laatste volle dienst op de feestdag zelf eindigt.

### Vergoeding volcontinuidienst ingeroosterd werken op zon- of feestdag

Volgens dienstrooster werken op een:	Compensatie
zondag	100% salaris + 0% toeslag
feestdag, die valt op een zondag	100% salaris + 200% toeslag
feestdag, die niet valt op een zondag	100% salaris + 200% toeslag
feestdag, die niet valt op een zondag en samenvalt met een vrije dag in het weekrooster	1 vervangende vrije dag Dit is alleen van toepassing als wordt gewerkt in de huidige volcontinu dienstroosters

Je kunt ervoor kiezen de toeslag van 200% uit te laten betalen of op te nemen in tijd-voor-tijd (met een maximum van 56 uur).



### Afronden van werkzaamheden

Indien noodzakelijk kan HBTT de arbeidsduur per etmaal of per dienst verlengen om binnen die tijd het afronden van calamiteiten of urgente werkzaamheden mogelijk te maken. Je ontvangt daarvoor een overwerktoeslag. Het afronden van werkzaamheden gebeurt in overleg en wanneer dit aansluitend aan je dienst is. Is er sprake van afronden van werkzaamheden?

Dan ontvang je een vergoeding volgens onderstaande tabel:

Aanzeggen afwerken	Betaling
Geen aanzegging nodig.	De overwerkbetaling wordt afgerond naar boven tot 1 uur.
Aanzegging tenminste 1 uur voor het einde van de normale werktijd.	De gewerkte tijd wordt betaald.

### Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar in de maand april een vakantietoeslag van 8,33% van jouw schemajaarsalaris in dat kalenderjaar. Het bedrag wordt afgeleid van het schemamaandsalaris in april.

Je bouwt vakantiegeld op over het kalenderjaar; dit wordt in april in zijn geheel uitbetaald. Dit betekent dat een deel van de vakantietoeslag (mei tot en met december) nog opgebouwd moet worden.

Ga je uit dienst bij HBTT na april in enig jaar, dan zal de door jou te veel (vooruit) ontvangen vakantietoeslag worden verrekend in de eindafrekening.

Als je in april niet een vol kalenderjaar in dienst bent geweest, ontvang je de vakantietoeslag naar rato. Je ontvangt dan 1/12 van de vakantietoeslag voor elke maand dat je in dienst bent geweest in dat kalenderjaar.

### Vergoeding woon-werkverkeer

Je ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van je woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer.

De berekening van de vergoeding is:  $\frac{\text{Aantal kilometers} \times \text{aantal werkbare dagen} \times \text{€ 0,23}}{12}$ Toelichting: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal kilometers van huis naar werk en terug;</li> <li>Het aantal werkbare dagen per jaar (214 dagen).</li> </ul>
---

Werk je parttime?

De reiskostenvergoeding wordt dan uitbetaald op basis van het aantal dagen waarop je reist.

### Vergoeding zakelijke kilometers

Je ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zakelijke kilometers van € 0,29 per kilometer. Hiervan is het gedeelte boven de wettelijke kilometervergoeding (in 2023: € 0,06) bruto.

## TIJD EN VERLOF

### Werkpatroon

Je ontvangt van HBTT het dienstrooster met het voor jou geldende werkpatroon. Hierbij geldt de wet- en regelgeving vanwege de arbeids- en rusttijden.

### Volcontinudienst

Werk je in volcontinudienst? Dan werk je gemiddeld 34,2 uur per week.

In volcontinudienst gelden de volgende werktijden:

Soort dienst	Dienst
ochtenddienst	07.00 uur – 15.00 uur
middagdienst	15.00 uur – 23.00 uur
nachtdienst	23.00 uur – 07.00 uur

Een volcontinudienst is inclusief de vastgestelde pauze.

Als je in volcontinudienst werkt gaat je roostervrije dienst in om 07.00 uur na de laatste dienst in een dienstenperiode. De roostervrije dag eindigt om 07.00 uur voordat de volgende dienstenperiode begint.

### Semi-continu, één op één dienst

Werk je in een semi-continudienst? Dan werk je gemiddeld 38,75 uur per week.

In de semi-continudienst gelden de volgende werktijden:

Soort dienst	Dienst
ochtenddienst	07.00 uur – 15.00 uur
middagdienst	15.00 uur – 23.00 uur

Een semi-continudienst is exclusief de vastgestelde pauze.

## Arbeidsduur

### Deeltijd

De [Wet flexibel werken](#) maakt het mogelijk om in deeltijd te werken. Werk je in deeltijd, dan zul je niet te veel wisselend worden ingeroosterd. Het met jou afgesproken werkrooster is het uitgangspunt.

Als je samen met een collega één arbeidsplaats invult, noemen we dat een duobaan. In dat geval werken jullie allebei parttime. De volgende voorwaarden gelden als je wilt werken in een duobaan:

- De verdeling van het werk en de werktijden stem je vooraf samen af;
- Jullie hebben samen de verantwoordelijkheid de fulltime-arbeidsplek volledig te bezetten. HBTT zorgt voor vervanging bij ziekte, verlof of vakantie als dat nodig is.
- Wil je de duobaan beëindigen en weer fulltime gaan werken? Dat is alleen mogelijk wanneer er passende vacatures binnen HBTT zijn. Je collega heeft in dat geval ook de keuze om opnieuw fulltime te werken. Ook kan je collega iemand anders zoeken om samen een nieuwe duobaan in te vullen.
- Als je niet langer wilt werken in de duobaan, geef je dit twee maanden voordat je wilt stoppen door aan HR.
- Als jij of je collega uit dienst gaat bij HBTT, heeft de ander de keuze fulltime te gaan werken of een collega te vinden die ook in een duobaan wil werken. In dit geval heb je één maand bedenktijd om je keuze te maken.

Alle afspraken en bedragen in deze cao zijn voor een parttimer naar rato van toepassing.

### Overwerk

Overwerk ontstaat als je in opdracht van HBTT meer uren per dag/dienst werkt dan je voltijd dienstrooster per dag/dienst.

#### Werk je parttime?

Dan is er sprake van overwerk als je meer uren werkt dan het voor jou geldende dienstrooster per dag én je meer uren werkt dan het dienstrooster van een fulltimer.

### Tijd-voor-tijd regeling

Kies je er voor je overuren op te nemen in tijd, dan kun je maximaal 56 uur tijd-voor-tijd saldo opbouwen. De uren boven de 56 worden altijd uitbetaald. Het saldo t/m 56 uur vervalt niet, je hoeft deze niet op te nemen binnen een bepaalde tijd.

### Rooster compensatiedagen

Werk je in volcontinuïdienst?

Dan heb je ieder jaar 3,5 rooster compensatiedagen. Deze dagen worden ieder jaar ingeroosterd en zoveel mogelijk gebruikt voor opleiding en ontwikkeling.

### Kerst en oudejaarsdag

Als je in de semicontinu- of volcontinuïdienst werkt, probeert HBTT zoveel mogelijk te beperken dat je moet werken na 18.00 uur op de avond voor 1<sup>e</sup> kerstdag en de avond voor oudejaarsdag. Dat betekent dat je eventueel de gelegenheid krijgt om voor deze uren verlof op te nemen.

## Vakantie

### Opbouw vakantie semi-continuïdienst

Als je fulltime werkt, bouw je per jaar 20 wettelijke vakantiedagen op (160 vakantie-uren).

Daarnaast heb je per kalenderjaar recht op 9 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen (72 vakantie-uren).

### Opbouw vakantie volcontinu-continuïdienst

Als je fulltime werkt, bouw je per jaar 20 wettelijke vakantiedagen op (160 vakantie-uren).

Daarnaast heb je per kalenderjaar recht op 4 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen (32 vakantie-uren).

### Opbouw vakantie en arbeidsongeschiktheid

Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk aan het werk?

Dan bouw je de wettelijke vakantiedagen op naar rato van de afgesproken arbeidsduur. De bovenwettelijke dagen bouw je op naar rato van het aantal uren werken.

### In dienst voor 1 januari 2011

Was je in dienst bij HBTT voor 1 januari 2011? Dan bouw je als fulltimer 20 wettelijke vakantiedagen op.

Je hebt per kalenderjaar recht op 10 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.

### Vervallen en verjaren

- De wettelijke vakantiedagen vervallen, zoals geregeld in [artikel 7:640a BW](#).
- De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren, zoals geregeld in [artikel 7:642 BW](#).

### Vakantie opnemen

Ieder jaar neem je tenminste het wettelijk aantal vakantiedagen op. HBTT zorgt ervoor dat je deze dagen kunt opnemen. Mocht dit toch een keer niet lukken, dan mag je de betreffende vakantiedagen meenemen naar het volgende jaar.

### Opnemen vakantie bij arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt en wil je vakantie opnemen?

In dat geval vraagt HBTT advies aan de bedrijfsarts. Als er geen medische bezwaren zijn, kun je vakantie opnemen en worden de vakantie-uren afgeboekt.



### Levensfasedagen

Ben je op of na 1 januari 2011 in dienst gekomen bij HBTT dan ontvang je per jaar 1 levensfasedag.

Ben je voor 1 januari 2011 in dienst gekomen bij HBTT dan ontvang je vanaf een bepaalde leeftijd een aantal levensfasedagen per jaar:

Leeftijd	Aantal levensfasedagen per jaar
Tot 29 jaar	1,5
30 jaar – 34 jaar	2
35 jaar – 39 jaar	2,5
40 jaar – 44 jaar	3
45 jaar – 49 jaar	4
50 jaar – 54 jaar	6

### Verlof

#### Feestdagen

De feestdagen volgens deze cao zijn:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Koningsdag
- Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren

#### Wet Arbeid en zorg

Je kunt gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald bijzonder verlof in de wet [Arbeid en Zorg](#). Het gaat dan bijvoorbeeld om calamiteitenverlof, geboorteverlof, zorgverlof of kort verzuimverlof.

#### Bijzonder verlof

Niet al het bijzonder verlof is wettelijk geregeld. Je hebt ook recht op bijzonder verlof in bepaalde situaties. Deze staan in het overzicht hieronder. In deze situaties betaalt HBTT het schemamaandsalaris door.

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Bij overlijden van één van je (stief- of pleeg) ouders, je schoonouders of niet inwonende (stief- of pleeg) kinderen.	2 dagen
Bij overlijden van je partner of één van je inwonende (stief- of pleeg) kinderen.	4 dagen
Bij overlijden van één van je (stief- of pleeg) ouders, als je de uitvaart regelt.	4 dagen
Bij overlijden van of voor het bijwonen van de uitvaart van één van je grootouders, broers, zussen, zwagers, schoonzussen, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen.	1 dag
Bij ondertrouw.	1 dag
Bij je huwelijk.	2 dagen
Bij het huwelijk van één van jouw (stief-, of pleeg) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zussen, kleinkinderen, zwagers, schoonzussen.	1 dag

Je 12,5, 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap. Als je jubileum op een zon- of feestdag valt, dan heb je recht op één vrije werkdag. Je neemt deze vrije dag op in de week voor of na je jubileumdag.	1 dag
Bij je 25-jarig huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap jubileum kun je één dag naar keuze opnemen. Je neemt deze vrije dag op in de twee weken voor of twee weken na de dag van het jubileum.	1 dag
Bij het 25-, 40-, 50-, 60- en het 70-jarig huwelijk van je (stief- of pleeg) ouders of schoonouders.	1 dag
Bij verhuizing (maximaal 1 x per jaar).	1 dag
Voor het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang van HBTT is.	1 dag
Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist.	In nauw overleg met HBTT naar billijkheid en behoefte
Overige wettelijke regelingen- en verplichtingen.	In nauw overleg met HBTT naar billijkheid en behoefte. Ontvang je in dit geval een vergoeding vanuit de overheid? Dan brengt HBTT dat in mindering op het schemamaandsalaris.

#### Samenloop van bijzonder verlof en vakantie

Als zich tijdens je vakantie een gebeurtenis voordoet waarvoor je bijzonder verlof krijgt, dan wordt het vakantieverlof omgezet naar bijzonder verlof.

Alle mogelijkheden tot bijzonder verlof die gelden voor gehuwden, gelden ook als je een geregistreerd partner hebt of samenwoont. Hierover heb je HBTT wel schriftelijk geïnformeerd.

#### Onbetaald verlof

Je hebt de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- HBTT keurt je aanvraag goed of af;
- Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor je eigen rekening;
- Tijdens het onbetaald verlof heb je geen betaalde werkzaamheden;
- Het onbetaald verlof is voor minimaal één week en maximaal één maand.

## PENSIOEN

### Pensioen

Je wordt door HBTT aangemeld als deelnemer in de geldende pensioenregeling. Deze deelname is verplicht en het actuele pensioenreglement is op je van toepassing. De eigen bijdrage aan de pensioenpremie van 6% houdt HBTT in op je salaris.

Je vind alle relevante pensioeninformatie terug op de K-schijf, in de map Personeel.

### Deeltijdpensioen

Je mag 2 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd kiezen voor deeltijdpensioen. Dat betekent dat je 50% gaat werken tegen 55% loon en met 100% pensioenopbouw.

In een vaststellingsovereenkomst worden alle afspraken hierover tussen jou en HBTT vastgelegd.

Je ontvangt een eenmalige stimuleringsuitkering van € 15.000,- bruto als je deelneemt aan de deeltijdpensioenregeling. Het exacte bedrag wordt vastgesteld op het moment dat je de AOW-leeftijd bereikt.

Was je voor onbepaalde tijd in dienst op 31 december 2014?

Dan ontvang je de stimuleringsuitkering naar rato als je tussentijds uitdienst gaat of als je overlijdt.

Ben je in dienst gekomen op 1 januari 2015 of daarna?

Dan ontvang je de stimuleringsuitkering niet als je tussentijds uit dienst gaat of als je overlijdt.



# GEZONDHEID

## Inleiding

Vanuit HBTT is er aandacht voor preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Ook zorgt HBTT voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving. Jij hebt samen met HBTT de verantwoordelijkheid hier invulling aan te geven.

## PMO

Je kunt één keer per drie jaar een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) aanvragen. Dit is een vrijwillig medisch onderzoek.

## Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Kun je wegens ziekte niet (volledig) je eigen werk doen?  
Dan ben je arbeidsongeschikt en betaalt HBTT je loon (deels) door. De bepalingen van [artikel 7:629 van het BW](#) en de [Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#) zijn van toepassing.
2. Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het schemamaandsalaris. Daar bovenop ontvang je in het eerste ziektejaar een aanvulling tot 100% van je schemamaandsalaris.  
Als je je inspant om te re-integreren, dan zal HBTT ook in het tweede ziektejaar een aanvulling betalen tot 100% van je schemamaandsalaris.
3. HBTT kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de wettelijke regels in [artikel 7:629 BW](#).  
HBTT kan de loondoorbetaling en aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stopzetten als jij je niet houdt aan de regels en controlevoorschriften bij ziekte. De ziekteverzuimregels zijn te vinden in het Personeelshandboek.
4. Als re-integratie mogelijk is zal HBTT er alles aan doen om je weer aan het werk te helpen. Dat kan je eigen werk zijn, maar ook (al dan niet tijdelijk) ander passend werk. Eventueel ook buiten HBTT. Bij de re-integratie houdt HBTT rekening met jouw ervaring, opleiding en mogelijkheden.
5. Een aanbod tot passend werk krijg je altijd schriftelijk. Er staat ook in dat je het (wettelijk) recht hebt op een deskundigenoordeel bij het UWV. Je mag bij een aanbod tot passend werk altijd ondersteuning vragen aan HR of een (eigen) vertrouwenspersoon.
6. Mocht je het aanbod tot passend werk weigeren en het UWV oordeelt dat je weigering terecht is, dan vult HBTT met terugwerkende kracht je salaris nog aan tot 100%.
7. Ben je tijdens de eerste 104 weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard in de klasse 0%-35% WGA en ben je niet binnen HBTT herplaatsbaar, maar is er wel extern passend werk?  
Dan vraagt HBTT ontslag aan.
8. Als je langer dan 104 weken arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).  
HBTT kan dan het dienstverband beëindigen na twee jaar ziekte.

## Gedifferentieerde WGA-premie en WGA Hiaat verzekering

HBTT betaalt de gedifferentieerde WGA-premie.

Daarnaast biedt HBTT de mogelijkheid deel te nemen in een collectieve WGA-hiaat (plus)verzekering. De WGA-hiaatverzekering beschermt je tegen een deel van de achteruitgang in inkomen bij arbeidsongeschiktheid. De premie van deze verzekering is volledig voor jouw rekening.

## Bijdrage ziektekostenverzekering

Als je deelneemt aan de collectieve zorgverzekering, ontvang je van HBTT een (bruto) vergoeding van 25% van de verzekeringspremie.

## SCHOLING & ONTWIKKELING

### Employability

HBTT voert een actief beleid om de inzetbaarheid van alle medewerkers te blijven ontwikkelen, zowel intern als extern. Dit kan gericht zijn op de huidige functie maar ook op toekomstige functies of functiegebieden.

Instrumenten die hierbij ingezet kunnen worden zijn scholing, loopbaanbegeleiding en het intern openstellen van vacatures.

### Vergoeding studiekosten

De verplichte (functionele) opleidingen vergoedt HBTT.

Voor een niet verplichte studie in het kader van je persoonlijke ontwikkeling en relevant voor de werkzaamheden of carrière binnen HBTT ontvang je een vergoeding van 100%. HBTT betaalt deze vergoeding als voorschot. Je tekent een schuldbekentenis (opleidingsovereenkomst) voor het totale bedrag. Als je uit dienst gaat of als je de studie tussentijds beëindigt, betaal je de al ontvangen vergoeding terug zoals afgesproken in de opleidingsovereenkomst:

Periode	Terugbetaling
Tijdens de studieperiode	100%
Binnen 1 jaar na het afsluiten van je studie	100%
Binnen 2 jaar na het afsluiten van je studie	66%
Binnen 3 jaar na het afsluiten van je studie	33%
Na 3 jaar na het afsluiten van je studie	0%

## ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, d.d. 15 december 2023 te Rotterdam,

handtekeningen



## DEFINITIES

<b>Basisjaarsalaris</b>	Het basismaandsalaris x 12.
<b>Basmaandsalaris</b>	Het voor de functie vastgestelde bruto maandsalaris, exclusief de ploegentoeslag.
<b>Dag</b>	Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.
<b>Dienstrooster</b>	Het dienstrooster is een schema waarin is vastgelegd op welke dagen en tijdstippen je werkzaamheden beginnen, onderbroken worden en eindigen. Het dienstrooster gaat over een volcontinuïdient of een semi continuïdient.
<b>Functieclassificatie</b>	Functies worden met het Styr-model beschreven en ingedeeld in levels, met daaraan gekoppeld salarisschalen.
<b>Functiefamilie</b>	De Functiefamilie Operations is beschreven volgens het Styr-model en vastgesteld door de ondernemingsraad. Je kunt de beschrijving opvragen bij HR.
<b>Jaarsalaris</b>	Het schemajaarsalaris inclusief de vakantietoeslag.
<b>Maand</b>	Een kalendermaand.
<b>Medewerker</b>	Je bent medewerker als je een individuele arbeidsovereenkomst hebt met HBTT. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
<b>Partner</b>	Met partner bedoelt HBTT: je echtgenoot of echtgenote, of de persoon met wie je een geregistreerd partnerschap hebt, of de persoon met wie je duurzaam samenwoont. Dat betekent dat je tenminste al een half jaar een samenlevingsovereenkomst hebt die notarieel is vastgelegd.
<b>Salarisschaal</b>	Er zijn 6 salarisschalen gekoppeld aan functies. Een salarisschaal heeft tredes die gebaseerd zijn op ervaringsjaren (2 t/m 7). Zie Bijlage 1.
<b>Schemajaarsalaris</b>	Het schema maandsalaris x12.
<b>Schemamaandsalaris</b>	Het basismaandsalaris inclusief de ploegentoeslag.
<b>Uurloon</b>	Het uurloon bereken je door het schemamaandsalaris te delen door 156.
<b>VAB</b>	Verenigingsafdelingsbestuur
<b>Vakantietoeslag</b>	De vakantietoeslag is 1x het schemamaandsalaris (8,33%).
<b>Vakorganisatie</b>	FNV Havens als onderdeel van FNV is de vakorganisatie waarmee deze cao is overeengekomen.
<b>Week</b>	Een tijdvak van 7 dagen.
<b>Werkgever</b>	Werkgever is HES Botlek Tank Terminal B.V., verder te noemen HBTT.

# BIJLAGEN

## Bijlage 1 – Salarisschalen

Salarisschalen met ingang van 1 juli 2022

	Aankomend / leerling operator E	Operator F	Allround Operator G	Senior Operator H	Shiftleader I
1	1.933,00	3.082,00	3.726,00	4.010,00	4.297,00
2	1.981,33	3.159,05	3.819,15	4.110,25	4.404,43
3	2.030,86	3.238,03	3.914,63	4.213,01	4.514,54
4	2.081,63	3.318,98	4.012,49	4.318,33	4.627,40
5	2.133,67	3.401,95	4.112,81	4.426,29	4.743,08
6	2.187,01	3.487,00	4.215,63	4.536,95	4.861,66
7	2.241,69	3.574,18	4.321,02	4.650,37	4.983,20
8	2.297,73	3.663,53	4.429,04	4.766,63	5.107,78
9	2.355,17	3.755,12	4.539,77	4.885,80	5.235,48
10	2.414,05	3.849,00	4.653,26	5.007,94	5.366,36
11	2.474,40	3.945,22	4.769,60	5.133,14	5.500,52
12	2.536,26	4.043,85	4.888,83	5.261,47	5.638,04
13	2.599,67	4.144,95	5.011,06	5.393,00	5.778,99
14	2.664,66	4.248,57	5.136,33	5.527,83	5.923,46
15	2.731,28	4.354,79	5.264,74	5.666,03	6.071,55
16	2.799,56	4.463,65			
17	2.869,55	4.575,25			
18	2.941,29	4.689,63			
19	3.014,82	4.806,87			
20	3.090,19	4.927,04			
21	3.167,45	5.050,22			

Salarisschalen met ingang van 1 januari 2023

	Aankomend / leerling operator E	Operator F	Allround Operator G	Senior Operator H	Shiftleader I
1	2.104,07	3.354,76	4.055,75	4.364,89	4.677,28
2	2.156,67	3.438,63	4.157,14	4.474,01	4.794,22
3	2.210,59	3.524,59	4.261,07	4.585,86	4.914,07
4	2.265,85	3.612,71	4.367,60	4.700,50	5.036,92
5	2.322,50	3.703,02	4.476,79	4.818,02	5.162,85
6	2.380,56	3.795,60	4.588,71	4.938,47	5.291,92
7	2.440,08	3.890,49	4.703,43	5.061,93	5.424,22
8	2.501,08	3.987,75	4.821,01	5.188,48	5.559,82
9	2.563,61	4.087,45	4.941,54	5.318,19	5.698,82
10	2.627,70	4.189,63	5.065,08	5.451,14	5.841,29
11	2.693,39	4.294,37	5.191,70	5.587,42	5.987,32
12	2.760,72	4.401,73	5.321,50	5.727,11	6.137,00
13	2.829,74	4.511,78	5.454,53	5.870,29	6.290,43
14	2.900,48	4.624,57	5.590,90	6.017,04	6.447,69
15	2.973,00	4.740,18	5.730,67	6.167,47	6.608,88
16	3.047,32	4.858,69			
17	3.123,50	4.980,16			
18	3.201,59	5.104,66			
19	3.281,63	5.232,28			
20	3.363,67	5.363,08			
21	3.447,76	5.497,16			





Salarisschalen met ingang van 1 april 2023

	Aankomend / leerling operator E	Operator F	Allround Operator G	Senior Operator H	Shiftleader I
1	2.114,59	3.371,53	4.076,03	4.386,71	4.700,67
2	2.167,46	3.455,82	4.177,93	4.496,38	4.818,19
3	2.221,64	3.542,21	4.282,38	4.608,79	4.938,64
4	2.277,18	3.630,77	4.389,44	4.724,01	5.062,11
5	2.334,11	3.721,54	4.499,17	4.842,11	5.188,66
6	2.392,47	3.814,58	4.611,65	4.963,16	5.318,38
7	2.452,28	3.909,94	4.726,94	5.087,24	5.451,34
8	2.513,58	4.007,69	4.845,12	5.214,42	5.587,62
9	2.576,42	4.107,88	4.966,25	5.344,78	5.727,31
10	2.640,83	4.210,58	5.090,40	5.478,40	5.870,49
11	2.706,86	4.315,84	5.217,66	5.615,36	6.017,26
12	2.774,53	4.423,74	5.348,10	5.755,74	6.167,69
13	2.843,89	4.534,33	5.481,81	5.899,64	6.321,88
14	2.914,99	4.647,69	5.618,85	6.047,13	6.479,93
15	2.987,86	4.763,88	5.759,32	6.198,31	6.641,92
16	3.062,56	4.882,98			
17	3.139,12	5.005,06			
18	3.217,60	5.130,18			
19	3.298,04	5.258,44			
20	3.380,49	5.389,90			
21	3.499,48	5.524,65			

Salarisschalen met ingang van 1 januari 2024

	Aankomend / leerling operator E	Operator F	Allround Operator G	Senior Operator H	Shiftleader I
1	2.146,31	3.422,10	4.137,17	4.452,51	4.771,18
2	2.199,97	3.507,66	4.240,60	4.563,82	4.890,46
3	2.254,97	3.595,35	4.346,61	4.677,92	5.012,72
4	2.311,34	3.685,23	4.455,28	4.794,87	5.138,04
5	2.369,12	3.777,36	4.566,66	4.914,74	5.266,49
6	2.428,35	3.871,80	4.680,83	5.037,61	5.398,15
7	2.489,06	3.968,59	4.797,85	5.163,55	5.533,11
8	2.551,29	4.067,81	4.917,80	5.292,64	5.671,43
9	2.615,07	4.169,50	5.040,74	5.424,95	5.813,22
10	2.680,45	4.273,74	5.166,76	5.560,57	5.958,55
11	2.747,46	4.380,58	5.295,93	5.699,59	6.107,52
12	2.816,14	4.490,10	5.428,33	5.842,08	6.260,20
13	2.886,55	4.602,35	5.564,03	5.988,13	6.416,71
14	2.958,71	4.717,41	5.703,13	6.137,83	6.577,13
15	3.032,68	4.835,34	5.845,71	6.291,28	6.741,55
16	3.108,50	4.956,23			
17	3.186,21	5.080,13			
18	3.265,86	5.207,14			
19	3.347,51	5.337,31			
20	3.431,20	5.470,75			
21	3.551,97	5.607,52			

## Bijlage 2 – Functiefamilie Operations

Hieronder vind je een verkleinde afbeelding van de volledige functiefamilie van de Operations functies bij HBTT. Je vindt het volledige overzicht op de K-schijf in de map Personeel terug.

The image shows a complex matrix of job families and levels. The columns are color-coded: green for 'Operations', blue for 'Maintenance', and orange for 'Logistics'. The rows represent different job levels and titles, such as 'Senior Specialist', 'Specialist', 'Senior Operator', 'Operator', 'Senior Technician', 'Technician', 'Senior Assistant', and 'Assistant'. Each cell in the matrix contains a small icon or a very small text label, indicating the placement of specific job titles within the family structure.



## Bijlage 3 – Onderhandelingsresultaat 2015-2019

### Onderhandelingsresultaat - CAO BTT (2015-2019)

#### Looptijd

Partijen zijn een looptijd voor de cao overeengekomen van 5 jaar te weten van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019.

#### Inkomen

De lonen zullen naast de APC gedurende looptijd van de CAO als volgt worden verhoogd:

- Per 1 januari 2015: 1,25%
- Per 1 januari 2016: 1,25%
- Per 1 januari 2017: 1,00%
- Per 1 januari 2018: 1,00%
- Per 1 januari 2019: 1,00%

Per 1 januari 2015 zal een eenmalige uitkering worden gedaan van EUR 300,- bruto.

Schema maandsalaris wordt gedefinieerd als: basissalaris + onregelmatigheidstoelag. Dit is de grondslag voor de vakantietoelag.

Daarnaast is afgesproken dat als de Ebitda 5% hoger is dan gebudgetteerd (vast te stellen via het reguliere (halfjaarlijkse) overleg tussen partijen er een winstafhankelijke bonus wordt uitbetaald van EUR 500,- bruto per medewerker, te betalen in de maand mei van het jaar volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft en na vaststelling van de jaarcijfers door de (externe) accountant.

#### Werkgelegenheid

BTT garandeert, behoudens (individueel) disfuncties, gedurende de looptijd van de BTT cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen met belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid, dan zal BTT primair trachten om via bv. collegiale uitloop ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In dat geval zal BTT hierover in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen. Mocht DTT medewerkers collectief moeten laten afvloeien wegens bedrijfseconomische omstandigheden dan zullen partijen nadere afspraken met elkaar maken over de hoogte van de transitie-vergoeding met als startpunt van het overleg een transitie-vergoeding van Eur 5.000,- bruto per dienstjaar, over te maken aan een nader te bepalen fonds. Over de wijze waarop de transitie-vergoedingen beschikbaar worden gesteld, zullen in voorkomende gevallen nadere afspraken tussen partijen gemaakt worden. De transitie-vergoeding maakt afsluitend onderdeel uit van een in voorkomende situaties tussen partijen overeen te komen passende regeling.

#### Werkingsfeer

Overeengekomen is dat hetgeen tussen partijen wordt afgesproken in het kader van "WW reparatie en regie WW, zie onder 5 van dit Protocol) van toepassing is op alle medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij BTT.



### Regie WW

Partijen spreken af dat wanneer er meer duidelijkheid is over het SER advies "Toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds / Sectorfonds voor de Private Aanvullende WW, zullen LAU partijen nadere afspraken maken over de uitwerking van de volgende punten:

- Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11<sup>e</sup> maand tot de 3<sup>e</sup> maand.
- Deelname Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW
- Per 1 januari 2016 Premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever

### Wend & weerbaarheid budget

Partijen spreken af dat BTT de middelen voor wend & weerbaarheid reserveert en ook de middelen ter beschikking stelt aan het sectorfonds, als het fonds voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Meerdere werkgevers
- Paritair bestuur
- Beschikking over professionele deskundigheid m.b.t. arbeidsbemiddeling

Afgesproken is dan dat er per jaar een budget wordt gegeven, zodat werknemers die dat willen zich kunnen voorbereiden op de toekomst, eventuele omscholing. Dit budget wordt alsdan behoort in het sectorfonds die ook de medewerkers begeleid in dit traject. BTT zal hiervoor jaarlijks € 600,- per medewerker storten in de maand januari. Deze inleg is geoorloofd geld en kan dus alleen door medewerkers gebruikt worden die in dienst zijn van BTT.

### Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door BTT gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget o.g. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, dan zal BTT in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten op toekomstige transitiebedragen. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van transitie vergoedingen.

### Pensioenen

Afgesproken is dat de pensioenregeling in lijn wordt gebracht met de nieuwe fiscale wetgeving per 1 januari 2015. De pensioenleeftijd wordt aangepast aan de nieuwe AOW leeftijd, te weten 67 jaar. Mocht er als gevolg hiervan voor de werkgever een kosten besparing ontstaan, dan zal dat besteed worden aan de pensioenen.

### AOW reparatie

Afgesproken is dat de reeds ingehouden werknemersbijdrage inzake de AOW reparatie tot en met 31 december 2014 in januari 2015 zal worden uitbetaald. Per 1 januari 2015 geldt de afspraak dat er per werknemer die alsdan gebruik maakt van de vitaliteitsregeling een eenmalige stimuleringsuitkering van maximaal EUR 15.000,- (bruto) beschikbaar wordt gesteld. Het exacte bedrag wordt vastgesteld op basis van het moment dat voor de werknemer de AOW leeftijd bereikt. Voor medewerkers die per 31 december 2014 in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat bij tussentijds uitdiensttreden dan wel overlijden dit bedrag pro rata wordt uitgekeerd. Voor medewerkers die op of na 1 januari 2015 in dienst komen dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen, geldt deze laatste bepaling niet.




**Terugkomdagen**

Afgesproken is de terugkomdagen anders te benoemen namelijk: "roostercompensatiedagen" en deze dagen zo veel als mogelijk voor opleidingsdoelen te gebruiken.

**Extra Diensten:**

Voor medewerkers in de volcontinu gelden voor het lopen van een extra dienst de volgende toeslagen:

- Maandag 07.00 uur – vrijdag 23.00 uur): 50%
- Vrijdag 23.00– maandag 07.00 uur: 125%

**Feestdagen:**

Voor werken op een feestdag die op een zondag valt krijgt de medewerker 200% toeslag

**Opschoning CAO-tekst**

Er wordt een tekstcommissie benoemd die de het onderhandelingsresultaat zal verwerken in een nieuwe eenduidige tekst voor de CAO die per 1 januari 2015 zal gelden.

  
**handtekeningen**



## Bijlage 4 – Onderhandelingsresultaat 2020-2022



## ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO HES BOTLEK TANK TERMINAL

### Preambule:

Na langdurige onderhandelingen, het stellen van een ultimatum en het daadwerkelijk actievoeren zijn partijen erin geslaagd om tot een onderhandelingsresultaat te komen. Dit onderhandelingsresultaat zal met een positief advies van FNV Havens aan de leden van FNV Havens en werkzaam bij HES Botlek Tank Terminal (HBTT) ter stemming voorgelegd gaan worden middels het Haven Referendum Statuut.

Tevens zal dit resultaat met een positief advies worden voorgelegd aan de Raad van Commissarissen van HES International. Dit resultaat is onder voorbehoud van goedkeuring door de Raad van Commissarissen van HES International.

### Resultaat

- Looptijd: 1 januari 2020 tot 1 april 2022;
- Financiële afspraken:
  - initiële loonsverhoging: per 1 januari 2021 worden de lonen verhoogd met 4,5%;
  - Een eenmalige bruto uitkering van € 1.150,- ter compensatie van het niet ingaan van een initiële loonsverhoging van 2,25% per 1 januari 2020. Dit geldt voor de medewerkers in dienst vóór of op 1 januari 2020.

Per 1 juli 2021 worden de volgende afspraken met betrekking tot overwerkvergoeding ingevoerd:

- Vergoeding zon- en feestdagen in volcontinuïdient: Beloning voor het werken op zon- en feestdagen voor medewerkers werkzaam in de volcontinuïdient:
  - a. Werken volgens dienstrooster op een feestdag, die valt op een zondag wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%. De werknemer kan ervoor kiezen deze toeslag uit te laten betalen dan wel deze op te nemen in vrije dagen;
  - b. Werken volgens dienstrooster op een feestdag, niet vallende op een zondag, wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%. De werknemer kan ervoor kiezen deze toeslag uit te laten betalen dan wel deze op te nemen in vrije dagen;
  - c. Compenserende diensten en/of uren moeten in overleg met HBTT binnen tien weken na het ontstaan van het recht hierop als vrije tijd worden opgenomen.
- Aanpassen artikel 16 lid 2 overwerk:
  - a. Beloning voor overwerk buiten dienstrooster verhogen naar 250%. De werknemer kan ervoor kiezen deze toeslag uit te laten betalen dan wel deze op te nemen in vrije dagen;
  - b. Uren aansluitend of vooraf aan de te lopen dienst worden gecompenseerd met 200%. De werknemer kan ervoor kiezen deze toeslag uit te laten betalen dan wel deze op te nemen in vrije dagen;
  - c. Compenserende diensten en/of uren moeten in overleg met HBTT binnen tien weken na het ontstaan van het recht hierop als vrije tijd worden opgenomen.

### HES Botlek Tank Terminal B.V.

Molenvoerweg 151 • 1971 AX Buitenhuizen • Tel: 06-465 46 46 • E: info@hessinternational.nl

Tel: 06-111 2710111 • E: info@fnavens.nl • www.fnavens.nl

Daarnaast hebben partijen afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- Bitumen: alle medewerkers hebben een HBTT contract;
- Systematiek toepassen verhogingen: indien zowel een prijscompensatie als een beoordelingsverhoging (of een ander verhoging) gelijktijdig worden toegekend, worden beide percentages bij elkaar opgeteld. Vervolgens wordt hiermee het basismaandsalaris verhoogd;
- Doorbetaling tijdens ziekte: de uitbetaling van het salaris tijdens de ziekteperiode is op dit moment 100% in het 1<sup>e</sup> jaar en 70% in het 2<sup>e</sup> jaar. Indien de medewerker de bereidheid toont om te re-integreren, zal nog eens 30% aanvulling betaald worden. Hierdoor wordt ook voor het 2<sup>e</sup> jaar 100% bereikt.
- Flexwerkers: inzet en de beloning van flexwerkers (inleen of gedetacheerd) worden conform wetgeving uitgevoerd. Indien HBTT flexwerkers inzet dan is dit veelal voor een langere periode;
- Leerling operators: voor leerling operators stellen we een verruiming van het aantal jaarcontracten vast naar twee (2). Het opleidingstraject duurt ongeveer 1,5 tot 2 jaar. Bij het positief afronden van het opleidingstraject en een solide performance volgt een contract voor onbepaalde tijd;
- Medische keuringen: in 2021 wordt aan iedere medewerker een PMO aangeboden, 1 x per 3 jaar kan de medewerker een medische keuring aanvragen bij HR;
- Bijdrage ziektekostenverzekering: de huidige bijdrage blijft ongewijzigd; akkoord € 30, wordt verwijderd, 25% blijft staan in de cao.
- Wend en Weerbaarheid: HBTT investeert veel in opleidingen en het opgeleid houden van de medewerkers; de bijdrage aan Wend en Weerbaarheid zal per 1-1-2020 stop gezet worden;
- VCH: de bijdrage aan de stichting VCH zal aangepast worden naar € 75,00 per werknemer per jaar. 5 medewerkers gaan de cursus volgen en vakbonden staan er achter om te zorgen dat VCH geaccrediteerd gaat worden.

Aldus overeengekomen op 4 mei 2021

handtekeningen

## Bijlage 5 – Onderhandelingsresultaat 2022-2023



## ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO HES BOTLEK TANK TERMINAL

### Preambule

Na langdurige onderhandelingen zijn partijen erin geslaagd om tot een onderhandelingsresultaat te komen. Dit onderhandelingsresultaat zal met een positief advies van FNV Havens aan de leden van FNV Havens en werkzaam bij HES Botlek Tank Terminal (HBTT) ter stemming voorgelegd gaan worden middels het Haven Referendum Statuut.

Tevens zal dit resultaat met een positief advies worden voorgelegd aan de Raad van Commissarissen van HES International. Dit resultaat is onder voorbehoud van goedkeuring door de Raad van Commissarissen van HES International.

### Resultaat

- **Looptijd:** 1 april 2022 tot 1 april 2023
- **Financiële afspraken:**
  - De APC wordt conform afspraak betaald;
  - De jaarlijkse Beoordelingsverhoging wordt vervangen door een Ervaringsjaarverhoging van 2,5%. De medewerker ontvangt in januari, een ervaringsjaarverhoging tot dat hij de max van de schaal heeft bereikt.

Overgangsmaatregel: per 1 januari 2023 wordt iedere medewerker ingeschaald in de naast hoger gelegen trede + 1 trede. Vanwege deze overgangsmaatregel wordt geen initiële verhoging uitgekeerd.

- **Functiefamilie Operations**

De Functiefamilie Operations is met ingang van 1 januari 2023 van toepassing. De OR heeft hierop positief geadviseerd.
- **Salarishuis**

De bij de Functiefamilie Operations horende salarishuis incl. salarisschalen zijn beschreven. En zullen worden opgenomen in de cao.

Het nieuwe salarishuis wordt per 1 januari 2023 van kracht en zal geïndexeerd worden met de APC januari 2023, daarna worden de medewerkers ingedeeld. Ieder half jaar na bekendmaking van de APC wordt de aangepaste loontabel beschikbaar gesteld.

Voor schaal E (leerling en aankomend operator) spreken we het volgende af:

De leerling operator stroomt in, in de trede 1 t/m 9 en blijft maximaal 3 jaar in deze tredes. Onder leerling operator wordt verstaan: een persoon zonder branche opleiding of ervaring. De aankomend operator stroomt in, in trede 10 t/m 20 en kan maximaal 4 jaar in deze tredes blijven.

Onder aankomend operator wordt verstaan: medewerker met minimaal MBO2 opleiding en werkervaring.

Voor schaal F (operator) geldt dat een medewerker in de functie van operator kan worden aangenomen, echter kan qua salaris voor maximaal 2 jaar wordt betaald conform salarisschaal E.

Voor schaal H (senior operator) geldt dat de vervangingstoelage komt te vervallen. De Senior Operator is een nieuwe functie en is de vaste vervanger van de Shiftleader





- **Werkgroepen**

Er worden 2 werkgroepen ingesteld te weten:

**Beoordelingssystematiek:** werkt uit hoe te handelen bij niet voldoen aan de trainingsvereisten, competenties en kwalificaties (de zogeheten ontwikkelingsmatrix moet nog worden uitgewerkt), wie verantwoordelijk is voor de beoordeling en de wijze waarop de beoordeling plaatsvindt. Werkgroep bestaat uit 2 FNV, 2 OR (Operations) en 2 werkgever (Operations en HR). Opdracht: advies aan cao-partijen voor het volgend cao-overleg uitbrengen m.b.t. hetgeen hierboven beschreven. Zodra het advies klaar is partijen informeren. Voor de toekomst spreken we af dat wijziging van de matrix in overleg plaats vindt met de OR.

- Leerling en aankomend minimaal 2x per jaar ontwikkelgesprek met Shiftleader.
- Overige functies minimaal 1x per jaar ontwikkelgesprek met Shiftleader.

**Ouderenbeleid:** onderzoekt diverse vormen van ouderenbeleid en vervroegd uitdiensttreden. Het reken- en zwaar werkmodel van de FNV zal hiervoor onder anderen worden gebruikt. De regelingen moeten doorgerekend voor alle leeftijdsgroepen. De regelingen zijn vrijwillig.

Werkgroep bestaat uit: 1 FNV, 1 OR, 2 Werkgever.

Opdracht: advies aan cao-partijen voor het volgend cao-overleg uitbrengen m.b.t. hetgeen hierboven beschreven. Zodra het advies klaar is partijen informeren.

- **Tijd voor tijd:** De tijd voor tijd regeling wordt als volgt aangepast: De medewerker bouwt, door o.a. overwerk, maximaal 56 uur tijd voor tijd op. Komt het saldo boven de 56 uur tijd voor tijd dan wordt het meerdere uitbetaald. Er is geen opnameverplichting voor de 56 uur tijd voor tijd binnen een bepaalde periode. De medewerker kan natuurlijk ook kiezen voor het direct uitbetalen van de overwerkvergoeding. Bij invoering van de nieuwe systematiek zal er met de individuele medewerker afspraken worden gemaakt over het saldo > 56 uur.
- **Eerder stoppen met werken**  
HBTT zal gezamenlijk met de vakbonden richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hier toe aan te passen. HBTT onderschrijft de nut en noodzaak van een zwaarwerkregeling.
- **Tekst commissie:** In de maand december zal er gestart worden met een tekstcommissie cao. De tekstcommissie zorgt er voor dat alle afspraken gemaakt in de laatste twee onderhandelingen worden verwerkt, teksten worden opgeschoond en wettelijke of fiscale wijziging in de tekst worden aangepast.  
Tekst commissie bestaat uit: 2 FNV, en 2 Werkgever.

Alle bovenstaande afspraken worden gemaakt onder voorbehoud van goedkeuring Management Board en RvC HES International.

# handtekeningen



**Bijlage 6 – Onderhandelingsresultaat 2023-2024**

MA

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT VERLENGING EN WIJZIGING CAO HBTT

Tussen

**HES Botlek Tank Terminal B.V. (HBTT) te Rotterdam**

Als werkgever

En

**Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht**

Als vertegenwoordiger aan medewerkerszijde

Tezamen genoemd als "Partijen"

Is diverse malen uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Dit overleg heeft op 12 december 2023 geleid tot navolgende afspraken.

### AFSPRAKEN

#### 1. Looptijd

Partijen zijn een cao met een looptijd van 21 maanden overeengekomen, ingaande op 1 april 2023 en expirerende op 31 december 2024.

#### 2. Inkomen

Initiële salarisverhoging: boven op de collectieve verhoging, op basis van de wijziging van het CPI-cijfer, zijn partijen overeengekomen om de treden binnen de salarisschalen en daarmee de salarissen van de medewerkers, als volgt structureel te verhogen:

- Met ingang van 1 april 2023 met 0,5%; en
- Met ingang van 1 januari 2024 met 1,5%.

Eenmalige uitkering: in december 2023 vindt een eenmalige uitkering van € 500,00 netto plaats aan de medewerkers. Indien een medewerker in 2023 in dienst is gekomen van HBTT zal de uitkering naar rato plaatsvinden.

#### 3. Indeling in een hogere salarisschaal

Partijen zijn overeengekomen dat indien een medewerker gaat werken in een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, dat het huidige basismaandsalaris verhoogd wordt tot het eerstvolgende hogere of gelijke salarisbedrag in de hogere schaal, vermeerderd met één extra stap totdat het maximum salarisbedrag van de schaal is bereikt.



Deze afspraak geldt met terugwerkende kracht ook voor de medewerkers die vanaf 1 januari 2023 ingedeeld zijn in een hogere salarisschaal.

Deze afspraak geldt vanaf de ingangsdatum van de nieuwe cao niet meer voor een promotie naar de functie van Shiftleader, aangezien dit een stap is naar een vaste leidinggevende functie met grotere verantwoordelijkheid. Werkgever en werknemer komen in dat geval samen tot een passende salarisschaal.

#### **4. Plaatsing in de functie van Shiftleader**

De huidige Shiftleaders, die als Loading Masters werkzaam waren tot 2023 en zijn geplaatst in de gewijzigde functie van Shiftleader, krijgen met ingang van die datum met terugwerkende kracht een verhoging van hun basismaandsalaris met één trede.

#### **5. Leesbaarheid van de cao**

Partijen hebben gezamenlijk de cao-tekst herschreven tot een moderne en beter leesbare versie. Het doel hiervan was niet om de regelingen in de cao aan te passen. Als resultaat is de indeling veranderd en zijn bestaande afspraken herschreven.

#### **6. Halfjaarsysteem APC**

De Automatische Prijscompensatie (APC) blijft onveranderd van kracht. In de voorgaande cao stond het halfjaarsysteem niet correct. Partijen zijn overeengekomen dat dit in de nieuwe cao gecorrigeerd wordt naar april-oktober en oktober-april.

#### **7. Ouderen- en Roosterwerkgroep**

Partijen zijn overeengekomen dat het van belang is dat op korte termijn een verlenging van de cao wordt gerealiseerd. De twee werkgroepen voor het ontwikkelen van een regeling voor de duurzame inzetbaarheid bij HBTT voor ouderen en daarnaast de werkgroep voor het toekomstgericht inrichten van de contractuele uren en de roosters lopen door tijdens de looptijd van deze cao. Het doel is dat Partijen bij de komende onderhandelingsfase op beide onderwerpen een besluit kunnen nemen.

#### **8. Collectief ontslag**

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige collectief ontslagregeling een verwijzing bevat naar een nader te bepalen fonds en niet meer geheel actueel is op basis van de laatste wet- en regelgeving rondom ontslag. De tekst in het artikel over collectief ontslag is daarom herschreven tot onderstaande:

“Dan maken HBTT en de vakorganisatie afspraken met elkaar over de hoogte van de transitievergoeding. Het uitgangspunt is een vergoeding van € 5.000 bruto per jaar dat je in dienst bent. Indien je recht hebt op een wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 e.v. BW) wordt deze geacht te zijn inbegrepen in dit bedrag. Als de wettelijke transitievergoeding hoger is dan € 5.000 bruto per jaar dat je in dienst bent, geldt dit hogere bedrag. Over de uitbetaling van de transitievergoeding maken HBTT en de

vakorganisatie nadere afspraken als de situatie zich voordoet. De transitievergoeding is in dat geval onderdeel van een met elkaar af te spreken passende regeling.”

#### 9. Reiskosten

Partijen zijn overeengekomen dat de reiskosten zoals deze voor de medewerkers gelden aangepast worden aan het wettelijk toegestane maximum per 1 januari 2024 en de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer per die datum stijgen naar € 0,23 per kilometer. Het bruto gedeelte van de tegemoetkoming in de kosten van zakelijke kilometers daalt daarmee naar € 0,06.

#### 10. Veiligheidscertificaat Havens (VCH)

Partijen zijn overeengekomen dat de komende jaren, vanaf 2024, per jaar 15 medewerkers van de afdeling Operations de mogelijkheid krijgen om het Veiligheidscertificaat Haven (VCH), mogelijk gemaakt door Stichting Veilige Haven (SVH), te behalen. HBTT heeft de intentie om dit voort te zetten totdat alle medewerkers van de afdeling de opleiding hebben gevolgd.

Aldus door Partijen besproken en vastgesteld d.d. 15 december 2023 te Rotterdam, namens

handtekeningen



HES Botlek Tank Terminal B.V.

7/11