



Collectieve Arbeidsovereenkomst

HES Botlek Tank Terminal B.V.

1 januari 2025 – 31 december 2026

Inhoudsopgave

DEZE CAO	5
Cao-partijen.....	5
Inleiding.....	5
Werkingsfeer	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
DE ARBEIDSRELATIE	9
De arbeidsovereenkomst	9
Bepaalde tijd/onbepaalde tijd	9
Proeftijd	9
Medische keuring - verplicht.....	9
Einde van de arbeidsovereenkomst.....	9
Rechten en plichten.....	10
Geheimhouding.....	10
FUNCTIE EN BELONING	11
Salaris	11
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.....	13
Toeslagen en vergoedingen	13
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	15
Afronden van werkzaamheden.....	15

Vakantietoeslag.....	15
Vergoeding woon-werkverkeer.....	15
Vergoeding zakelijke kilometers.....	16
TIJD EN VERLOF.....	16
Werkpatroon.....	16
Volcontinudienst.....	16
Semi-continu, één op één dienst.....	16
Arbeidsduur	16
Deeltijd	16
Overwerk.....	17
Tijd-voor-tijd regeling.....	17
Rooster compensatiedagen	17
Kerst en oudejaarsdag	17
Vakantie	17
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.....	18
Levensfasedagen.....	18
Verlof.....	18
Feestdagen	18
Wet Arbeid en zorg.....	18
Bijzonder verlof	18
Onbetaald verlof.....	19
PENSIOEN	20
Pensioen	20
GEZONDHEID	22
Inleiding.....	22
PMO	22
Betaling bij arbeidsongeschiktheid	22
Gedifferentieerde WGA-premie en WGA Hiaat verzekering.....	22
Bijdrage ziektekostenverzekering.....	22
SCHOLING & ONTWIKKELING	23
Employability	23
Basisopleidingen.....	23
Functionele opleidingen	23
Reiskosten	23
DEFINITIES	24
BIJLAGEN.....	25
Bijlage 1 – Salarisschalen	26
Bijlage 2 – Functiefamilie Operations.....	27
Bijlage 3 – Onderhandelingsresultaat 2015-2019	28

Bijlage 4 – Onderhandelingsresultaat 2020-2022	31
Bijlage 5 – Onderhandelingsresultaat 2022-2023	33
Bijlage 6 – Onderhandelingsresultaat 2025-2026	35

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 xx

Vakbondsbestuurder xx

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 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 januari 2025 tot 1 januari 2027. 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 stipt 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 word je – vrijwillig – in staat gesteld om de VCH opleiding te volgen. Hiervoor geldt, in afwijking van de afspraken over Scholing & Ontwikkeling, dat VCH als basisopleiding beschouwd wordt..

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 7:668a lid 1 BW](#) worden één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorgaans afgesproken voor in totaal maximaal 1 jaar. De arbeidsovereenkomst wordt na 1 jaar omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of hij wordt beëindigd. HBTT wijkt alleen van deze afspraak af wanneer daar een goede reden voor is (bijvoorbeeld omdat je een opleiding of certificering steeds niet haalt of jouw houding en gedrag niet in lijn is met wat we van je verwachten). Goedkeuring hiervoor zal altijd gegeven moeten worden door de Operations Manager.

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 7:667 t/m 686a](#)). 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^e 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 ploegentoeslag.

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 Prijsindex; 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 salaris aanpassing (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 indexerings kan er sprake zijn van een algemene verhoging van het loongebouw en de salarissen. Per 1 januari 2025 worden de salarissen met 1,25% verhoogd en met ingang van 1 januari 2026 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. Mocht je op 1 januari nog geen 6 maanden in dienst zijn, dan ontvang je geen ervaringsjaarverhoging.

Variabele beloning

Je komt in aanmerking voor een winstafhankelijke variabele beloning indien minimaal het EBITDA budget is behaald. Indien het EBITDA budget niet is behaald wordt er geen bonus uitgekeerd.

De variabele beloning bestaat uit 3 bonuselementen die separaat behaald kunnen worden wanneer doelstellingen in het kader van veiligheid, gezondheid en het financiële resultaat van HBTT in het afgelopen kalenderjaar zijn behaald. Je komt in aanmerking voor een bruto bonus van (opgeteld):

1. € 200,- als er geen Lost Time Injury (LTI) oftewel incident of ongeval met verzuim is geweest. Bij één of meerdere LTI's wordt op dit element geen bonus uitgekeerd.
2. € 200,- als er het totale ziekteverzuimpercentage lager was dan 4,00% of € 100,- indien het totale ziekteverzuimpercentage tussen de 4,00% en 5,50% was. Indien het totale ziekteverzuimpercentage hoger dan 5,50% was wordt op dit element geen bonus uitgekeerd.
3. € 200,- als de EBITDA van HBTT 5,00% of hoger was dan gebudgetteerd, of € 100,- indien de EBITDA tussen de 3,00% en 5,00% hoger was dan gebudgetteerd. Indien de EBITDA minder dan 3,00% boven het budget uit is gekomen wordt op dit element geen bonus uitgekeerd.

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. Indien je parttime werkt, wordt de bonus naar rato van het percentage van jouw dienstverband betaald.

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 volcontinudienst of semi-continudienst 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 volcontinu dienst naar de semi-continu dienst of andersom? Dan ontvang je een toeslag volgens onderstaande tabel.

Situatie	Toeslag
Tijdelijke overplaatsing van de ene dienst naar de andere	• een eenmalige toeslag van driemaal het basis uursalaris bij overplaatsing • een eenmalige toeslag van driemaal het basis uursalaris bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster na tenminste vijf diensten
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 volcontinudienst naar een semi-continudienst 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 continudienst	Afbouwregeling bij overplaatsing op verzoek HBTT
3 maanden of korter	• basismaandsalaris en • de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende twee maanden
Langer dan 3 maanden en korter dan 3 jaar aaneengesloten	• basismaandsalaris en • de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende drie maanden
Langer dan 3 jaar en korter dan 5 jaar aaneengesloten	• basismaandsalaris en • de oorspronkelijke toeslag over de lopende maand en de volgende twee maanden en • 65% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden en • 50% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden en • 35% van de oorspronkelijke toeslag over de twee daaropvolgende maanden
Langer dan 5 jaar aaneengesloten	• basismaandsalaris en • maandelijks 2/3 van de oorspronkelijke toeslag in het eerste jaar en • maandelijks 1/3 van de oorspronkelijke toeslag in het tweede jaar

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
• uren aansluitend aan je dienst • maximaal 4 uur	100%	100%
• uren buiten dienst rooster (extra dienst)	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-continudienst of volcontinudienst?

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 volcontinudienst 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 HBTB 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 HBTB 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:
$\frac{\text{Aantal kilometers} \times \text{aantal werkbare dagen} \times € 0,23}{12}$
Toelichting: - Aantal kilometers van huis naar werk en terug; - Het aantal werkbare dagen per jaar (214 dagen).

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 volcontinuïdient?

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 volcontinuïdient werkt, probeert HBTT zoveel mogelijk te beperken dat je moet werken na 18.00 uur op de avond voor 1^e 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-continuïdient

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-continuïdient

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 kalenderjaar 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 kalenderjaar
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
vanaf 50 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, schoonzonen, 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% van de pensioengrondslag houdt HBTT in op je salaris.

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

Seniorenfitregeling

De regeling

Werknemers van de geboortejaren 1960-1989 kunnen direct voorafgaand aan pensioen, (vrijwillig) gebruikmaken van een Senioren FIT-regeling (de “SFR”). Dit houdt in:

- 80% (deeltijd)werken, met 90% inkomen en 100% pensioenopbouw.
- De regeling geldt voor een maximale periode van 2,5 jaar voorafgaand aan de AOW datum. Je kunt kiezen voor een kortere periode, met een minimum van 6 maanden.
- Indien je gebruikt maakt van de RVU regeling kun je deze combineren met de SFR. In totaal mag daarbij de periode van 2,5 jaar (waarvan maximaal 2 jaar RVU) niet overschreden worden.
- Je vraagt jouw deelname aan de SFR minimaal zes maanden van te voren aan bij de afdeling HR.

Uitwerking

- In de praktijk heb je één dag per dienst vrij, in te roosteren in overleg met jouw leidinggevende en volgens de werkafspraken binnen de afdeling Operations. HBTT houdt hierbij rekening met de benodigde bezetting in jouw ploeg.
- Uitrusten/schuiven van dagen binnen eigen (100%) rooster is in overleg mogelijk. De afspraken met betrekking tot de SFR (individuele roosters/schuiven met dagen) gaan niet ten koste van jouw collega's en hebben geen bijzondere status of prioriteit bij het opnemen van verlof of vrije dagen.
- Neem je deel aan de SFR, dan bouw je op basis van de 80% deeltijdsfactor verlof op.

RVU

Op basis van het 18 oktober 2024 akkoord wil HBTT medewerkers geboren tot en met 1989 de mogelijkheid bieden om 24 maanden voor AOW gebruik te maken van een RVU regeling. Cao partijen gaan er vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete op langere termijn van toepassing zal zijn. Vervalt de fiscale vrijstelling van de RVU boete of wordt deze beperkt dan zullen cao partijen afspraken maken op welke wijze de regeling aangepast moet worden.

RVU regeling na 2025

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024” (het “**18 oktober 2024 akkoord**”). De afspraken worden voor mei 2025 door de Stichting van de Arbeid en de regering uitgewerkt. Dat betekent dat ook na 2025 de RVU regeling mogelijk blijft, echter uitsluitend voor zware beroepen.

Intentie HBTT

Op basis van het 18 oktober 2024 akkoord heeft HBTT de intentie om medewerkers geboren na 1989 eveneens de mogelijkheid te bieden om 24 maanden voor AOW gebruik te maken van een RVU regeling. Dit kan alleen als de fiscale vrijstelling van de RVU-boete voor deze geboortejaren geldt. Partijen komen het volgende overeen: Mocht de regeling dermate wijzigen, zullen de sociale partners in overleg treden op welke wijze de regeling aangepast moet worden..

Zwaar werk

De mate van zwaar werk wordt bepaald door een rekenmodel af te stemmen n.a.v. het onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 gebaseerd op het Eerder Stoppen Met Werken Model Bulk (het “**ESMW Model**”)¹. De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;

1. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging van 24 maanden tot aan de AOW leeftijd;
2. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur van 24 evenredig
3. Bepaald (voorbeeld: bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van 24 maanden, dus 12 maanden); en
4. Bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling;

Neemt de werknemer voorafgaand aan de RVU regeling deel aan de Senioren FIT Regeling (80% werken) dan wordt deze beschouwd als een voltijd dienstverband.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Senioren Fit Regeling van 2,5 jaar voor AOW.

Beoogde RVU regeling

1. Een maandelijkse uitkering gedurende 24 maanden voorafgaand aan de AOW. Deelnemer kan in plaats van 24 voor een kortere periode kiezen, maar niet korter dan 6 maanden.
2. De uitkering zal bij een voltijd werknemer gelijk zijn aan de RVU uitkering die geldt bij toetreding tot de RVU regeling (in 2025: € 2.273).
3. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer
4. onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden.
5. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en).
6. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden.
7. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich
8. bewust is van de (financiële) gevolgen. De werknemer wordt geadviseerd zich, voorafgaand aan de deelname goed te laten voorlichten over deze (financiële) gevolgen. HBTT stelt daar een budget van € 1.250 per deelnemer voor beschikbaar.
9. Indien gebruik gemaakt kan worden van de “additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties” uit het 18 oktober 2024 akkoord (€ 3.600 per jaar), zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

Financiering van de regeling

In de periode 2025 tot en met 2047 zal HBTT jaarlijks 0,85% van de loonsom van de afdeling Operations reserveren voor de RVU regeling voor de geboortejaren tot en met 1989.

¹ Getoetst zal worden of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 en de uitwerking daarvan. Een door SZW erkende derde partij zal het ESMW-model valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

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 Inkomen 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. We kennen drie categorieën opleidingen: basisopleidingen, functionele opleidingen en de niet-verplichte opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling.

Basisopleidingen

Verplichte opleidingen van meerdere dagen (o.a. Vapro, VOTOB, Technisch Leidinggeven) zien we als basis voor jouw huidige functie of een eerstvolgende hogere functie volgens de Opleidingsmatrix Operations. Deze opleidingen worden door HBTT vergoed en vragen een redelijke kosteninvestering. We vergoeden jouw tijd tegen 100% van jouw basismaandsalaris, tenzij je wordt uitgeroosterd om een examen of cursusdag bij te wonen. Tijd-voor-tijd schrijven is voor basisopleidingen niet mogelijk.

Functionele opleidingen

De overige verplichte cursussen, (herhaal-)trainingen of certificeringen die relevant zijn voor het kunnen blijven uitoefenen van jouw functie zijn functionele opleidingen. Je vindt deze terug in de Opleidingsmatrix Operations. Voor de functionele opleidingen geldt dat we zoveel mogelijk gebruik maken van jouw jaarlijkse rooster compensatiedagen. Volg je een functionele opleiding die niet plaatsvindt tijdens jouw dienst, waarvoor je niet bent uitgeroosterd, en kom je boven jouw rooster compensatiedagen? Dan geldt dit als overwerk zoals in deze cao vermeldt.

Persoonlijke ontwikkeling

Als je deelneemt aan trainingen, opleidingen of cursussen die niet in de Opleidingsmatrix Operations staan, dan kan het zijn dat we in een opleidingsovereenkomst aparte afspraken maken. In de basis geldt dat HBTT de kosten van jouw opleiding vergoed en je de opleiding in jouw eigen tijd doet. Hier kunnen we in de opleidingsovereenkomst van afwijken.

HBTT betaalt de kosten van de opleiding als voorschot. Je tekent een opleidingsovereenkomst met terugbetalingsregeling voor het totale bedrag. Als je uit dienst gaat of als je de studie tussentijds beëindigd, betaal je de al ontvangen (gedeeltelijk) vergoeding terug:

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%

Reiskosten

Als je voor jouw opleiding reiskosten maakt anders dan naar HBTT, dan kun je deze kosten declareren op basis van de in deze cao vastgestelde vergoeding voor zakelijke kilometers. Deze kostenvergoeding geldt niet voor de dagen waarop je voor jouw opleiding een overwerkvergoeding krijgt. De reiskosten worden namelijk geacht onderdeel te zijn van de overwerkvergoeding.

DEFINITIES

Basisjaarsalaris	Het basismaandsalaris x 12.
Basmaandsalaris	Het voor de functie vastgestelde bruto maandsalaris, exclusief de ploegentoeslag.
Dag	Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.
Dienstrooster	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.
Functieclassificatie	Functies worden met het Styr-model beschreven en ingedeeld in levels, met daaraan gekoppeld salarisschalen.
Functiefamilie	De Functiefamilie Operations is beschreven volgens het Styr-model en vastgesteld door de ondernemingsraad. Je kunt de beschrijving opvragen bij HR.
Jaarsalaris	Het schemajaarsalaris inclusief de vakantietoeslag.
Lost Time Injury (LTI)	Een incident of ongeval op de terminal met verzuim als gevolg.
Maand	Een kalendermaand.
Medewerker	Je bent medewerker als je een individuele arbeidsovereenkomst hebt met HBTT. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
Partner	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.
Salarisschaal	Er zijn 6 salarisschalen gekoppeld aan functies. Een salarisschaal heeft tredes die gebaseerd zijn op ervaringsjaren (2 t/m 7). Zie Bijlage 1.
Schemajaarsalaris	Het schema maandsalaris x12.
Schemamaandsalaris	Het basismaandsalaris inclusief de ploegentoeslag.
Uurloon	Het uurloon bereken je door het schemamaandsalaris te delen door 156.
VAB	Verenigingsafdelingsbestuur
Vakantietoeslag	De vakantietoeslag is 1x het schemamaandsalaris (8,33%).
Vakorganisatie	FNV Havens als onderdeel van FNV is de vakorganisatie waarmee deze cao is overeengekomen.
Week	Een tijdvak van 7 dagen.
Werkgever	Werkgever is HES Botlek Tank Terminal B.V., verder te noemen HBTT.



HES Botlek Tank Terminal B.V.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

HES Botlek Tank Terminal (HBTT)

xx
Directeur

FNV Havens

xx
Bestuurder