

# **CONCEPT Onderhandelingsresultaat CAO VOPAK**

**CAO partijen hebben op 13 november 2017 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de medewerkers van Vopak.**

**1) Looptijd**

Looptijd van de cao is 3 jaar t.w. 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

**2) Initieel**

De salarissen en de loongebouwen gaan omhoog met:

2% per 1 januari 2018,

1% per 1 januari 2019 en 1 juli 0,5%,

1% per 1 januari 2020 en 1 juli 0,5%.

APC blijft gehandhaafd.

Jaarlijks worden C loonschalen in de cao additioneel verhoogd met 50 euro per jaar.

Promotie

De verhoging bij promotie zal per 1-1-2018 worden verhoogd van 2,5 naar 5%.

Aanvullende afspraken beoordelingsverhoging

- De beoordelingsverhoging vindt plaats op voorwaarde dat de medewerker in het betreffende jaar vóór 1 september in dienst is getreden.
- Ontwikkelt een medewerker die maar kort in dienst is dan wel kort in (nieuwe) functie benoemd is zich zodanig dat hij binnen de gebruikelijke termijn van 2 á 3 jaar verwacht wordt over de vereiste kennis, vaardigheden en competenties te beschikken dan is de norm een C-beoordeling.

**3) Beoordeling**

De periodieke stap van de C-beoordeling zal per 1-1-2018 als volgt worden aangepast:

C = 2,75 %

Op de overige beoordelingsscores geen aanpassingen.

De doorstroom van operator 3 naar operator 2 en dan operator 1 zal in 2 a 3 jaar gebeuren.

**4) Vertrek stimulerings-en pensioenregeling**

**Vertrekstimuleringsregelingen**

Huidige regelingen worden gecontinueerd, mits fiscaal toelaatbaar.

Verdere aanvullingen:

- Uiterlijke verzoek tot deelname regelingen is 6 maanden voor aanvang regeling. Dit is nodig i.v.m. het waarborgen van de personeelsbezetting.
- Na afloop van cao zullen de vertrekstimuleringsregelingen worden geëvalueerd op kosten-technische haalbaarheid en op noodzaak tot vertrekstimulering van de organisatie.

Deze regelingen gaan ook gelden voor de geboortejaren 1960 – 1964. Voortzetting van de regeling voor deze groep medewerkers alleen na terugkomende evaluatie na afloop cao op haalbaarheid en fiscale toelaatbaarheid.

T-4 zal met een jaar worden verlengd naar T-5 waarbij de overige voorwaarden worden overgenomen van de bestaande regeling.

**Pensioenregeling**

De pensioenregeling wordt per 1 januari 2018 gewijzigd in een flexibele beschikbare premiereregeling in lijn met het rapport van de werkgroep pensioenen van 26 oktober 2017. Gedurende 2018 blijft de regeling default op de huidige opbouw staan, pas na implementatie en niet eerder dan 1 januari 2019 krijgen medewerkers een keuze. De flexibele beschikbare premiereregeling is kosten- en kwaliteitsneutraal ten

opzichte van de huidige pensioenregeling en adresseert de fiscale beperkingen ten aanzien van de verhoging van de pensioenleeftijd.

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige pensioenregeling zijn:

- volledige beschikbare premieregeling waarbij de premie naar keuze van de deelnemer kan worden belegd of (direct of op enig moment nadien) kan worden gebruikt voor inkoop van pensioen;
- pensioenleeftijd van 67 jaar naar 68 jaar 1-1-2018;
- franchise (niet pensioengevend deel van het salaris) verlaagd van € 14.274 naar € 12.581;
- beschikbare premie in basisregeling op basis van kostprijs huidige basisregeling, beschikbare premie in de excedent- en netto plusregeling ongewijzigd.

Deze flexibele beschikbare premieregeling wordt noodzakelijkerwijs uitgevoerd door het Vopak Pensioenfonds waarbij partijen hebben uitgesproken om ook in de toekomst de pensioenuitvoering via het eigen Vopak pensioenfonds te laten verlopen.

2018 wordt gezien als transitiejaar. In dat jaar wordt de nieuwe pensioenregeling voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers ingeregeld conform de huidige pensioenregeling. Gedurende de implementatie van de flexibele beschikbare premieregeling in het Vopak pensioenfonds blijft daarmee de huidige opzet en de uitkomsten van de pensioenregeling van kracht (inkoop pensioen in basisregeling en beleggen premie in excedent- en netto plusregeling). Pas na afronding van de implementatie zullen aan de deelnemers de verschillende flexibiliseringsmogelijkheden worden voorgelegd. Deze flexibiliseringsmogelijkheden maken het mogelijk om de huidige opzet van de pensioenregeling ook na 2018 één-op-één terug te laten komen middels het Vopak pensioenfonds. Gestreefd wordt naar afronding van implementatie van de flexibele beschikbare premieregeling in het vierde kwartaal 2018.

De deelnemersbijdrage – voor werknemers in dienst vanaf 1 juli 2007 – bedraagt per 1 januari 2018 4,5% en per 1 januari 4% van de basis-, excedent- en plusgrondslag waarbij de huidige franchise wordt gehanteerd zolang de nieuwe (geïndexeerde) franchise lager ligt.

Bij de implementatie van de flexibele beschikbare premieregeling zijn door de werkgroep pensioenen een aantal voorbehouden gemaakt. Mochten deze voorbehouden niet weggenomen kunnen worden dan treden partijen opnieuw in overleg over de invulling van de pensioenregeling en wordt een oplossing gezocht zo veel als mogelijk in de geest van bovengenoemde afspraken.

#### **5) Pensioenpremie**

De deelnemersbijdrage welke thans op 5% staat zal met 0,5% worden verlaagd per 1-1-2018 en alsmede met 0,5% per 1-1-2019.

De wettelijke fiscale pensioenleeftijd verschuift per 1 januari 2018 van 67 naar 68 jaar, De voorstellen van de werkgroep pensioenen, nieuwe pensioenregeling, worden door cao partijen overgenomen met dien verstande dat Vopak de garantie geeft op minimaal individueel hetzelfde pensioen haalbaar op 65 jaar als in de oude pensioen regeling en dat Vopak de toezegging doet dat er een Vopak pensioenfonds blijft.

#### **6) Aanvulling loonbetaling bij ziekte 3e tm 6 jaar icm wettelijke transitievergoeding**

Vopak kent in artikel 5.4 een aanvulling op het salaris of uitkering gedurende het 3e tot en met het 6e jaar van arbeidsongeschiktheid. In 2015 is wettelijk vastgesteld dat– indien de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van opzegging of ontbinding op initiatief van de werkgever – de arbeidsongeschikte werknemer bij einde dienstverband in geval van ziekte de transitievergoeding dient te worden toegekend. Vanaf 2018 zal in de cao worden opgenomen dat, indien het totaal van aanvulling van artikel 5.4 over jaar 3 tot en met 6 hoger is dan de transitievergoeding, dan zal alleen het bedrag boven de transitievergoeding als aanvulling worden uitbetaald. Indien de transitievergoeding hoger is dan de aanvulling zal er geen aanvulling worden uitgekeerd: de transitievergoeding dient dan om de inkomsten vanuit de uitkering op basis van de sociale zekerheidswetten aan te vullen.

#### **7) Verlofopname**

Om het gebruik van het vakantieverlofsaldo daadwerkelijk te laten aanwenden voor verlof zal vanaf 1 januari het aaneengesloten verlof van 5 dagen of langer in eerste instantie vanuit het verlofsaldo kunnen worden opgenomen. Daarnaast dienen op (fulltime) jaarbasis tenminste 20 verlofdagen te zijn opgenomen.

#### **8) Verlofopname tijdens winterperiode Vlissingen**

Beperking van verlof tijdens winterperiode in Vlissingen (Artikel 20.3.3) komt te vervallen.

#### **9) Consignatie Vlissingen**

De in de cao tekst dat bij vervanging voor Vlissingen er geen vergoeding gegeven wordt zal worden geschrapt uit de cao. Hierdoor volgt Vlissingen ook de A regeling.

#### **10) Bijkopen van extra verlofdagen**

Medewerkers worden per 1 januari 2018 in staat gesteld om per jaar 10 verlofdagen bij te kunnen kopen. Per kwartaal kan de medewerker deze wens kenbaar maken. Het verzoek hiertoe zal worden gehonoreerd mits:

- Regulier verlof reeds opgenomen dan wel ingepland is voorafgaand aan de extra dagen.
- De extra 10 verlofdagen dienen in het lopende jaar te worden opgenomen en kunnen niet gekocht worden voor een opvolgend jaar.
- Het aankopen en opnemen van de 10 extra verlofdagen dient, gelijk als bij reguliere opname van vakantie, in tijdig overleg met leidinggevende plaats te vinden en mag de goede gang van zaken in het bedrijf niet in gevaar brengen.

#### **11) Inhuur operationeel personeel**

De terminals Vlissingen en Westpoort lopen soms aan tegen de inhuur restricties. Omdat Vopak zich aan de CAO wenst te behouden stellen we voor om voor om artikel 2.10.2 aan te passen en het maximum aantal inhuurkrachten in de operationele dienst voor die terminals gelijk te stellen aan de terminals Vlaardingen en Botlek West. Dit verhoogt hun flexibiliteit in tijden van ziekte of eventueel ongepland verloop. Het is dus niet de bedoeling van Vopak om voor die terminals de structurele verhouding in die ploegen op 2 medewerkers te stellen.

Het inhuren van extra medewerker(s) kan alleen na instemming van de lokale OR.

#### **12) Verhouding werkingsfeer B- en C-artikelen**

De afspraak in de CAO m.b.t. de verhouding B en C zal worden aangepast naar 75% - 25%.

#### **13) Ploeg/ afdelingsbezettingen**

Met de plaatselijke OR en wordt overeengekomen wat de minimale ploeg- / afdelings bezettingen (formatieplaatsen) zijn en dat in de cao leggen we hierbij vast dat "opleiding" en "leertrajecten" boven deze minima worden gegeven.

Als medewerkers over terminals heen vrijwillig worden ingezet zal Vopak vooraf zorgdragen voor gedegen opleiding/ inwerktijd.

#### **14) Afbouwregeling oudere medewerker (artikel 19.10)**

In artikel 19.10.1 kunnen medewerkers maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd met een verlengde afbouw naar de dagdienst worden overgeplaatst. Deze afbouw is per 1 januari 2018 5 jaar voor de individuele AOW gerechtigde leeftijd van toepassing en de regeling wordt voor alle medewerkers van kracht dus de regeling wordt overgeplaatst naar het A-gedeelte van de cao.

#### **15) Harmonisatie overwerkregeling**

\_\_\_\_\_ Er zal een studie plaatsvinden in de looptijd van de cao naar harmonisatie van de diverse overwerkregelingen. Zodra partijen, na goedkeuring leden, hier overeenstemming over hebben bereikt zal de overwerkregeling vanaf dat moment van kracht zijn.

#### **16) Harmonisatie brevetten**

Locomotief en vorkheftruck

De brevetten locomotief en vorkheftruck worden onderdeel van de functieomschrijving (per terminal wordt duidelijk wat nodig is) en betaling komt per 01-01-2018 te vervallen. Als vergoeding zal eenmalig 5 x de brevetwaarde worden betaald, te weten in februari 2018 mits er 5 jaar vergoeding is uitbetaald.

Bij de bepaling van de hoogte van de afkoopvergoeding wordt er 5 jaar terug gekeken waarbij het aantal jaren ontvangen brevetvergoeding bepalend is voor de hoogte van de vergoedingsfactor. Voorwaarde voor betaling is dat de medewerker op moment van uitbetaling een functie bekleedt waarbij uitvoering van de werkzaamheden behorende bij het brevet onderdeel van de functie is.

#### **17) BHV**

De vergoeding van het BHV brevet wordt geharmoniseerd en verder verduidelijkt:

- Op alle locaties wordt de BHV vergoeding gelijk getrokken naar € 222,17 (waarde 2017 waarna indexering) en toegekend aan de medewerkers die formeel de BHV verantwoordelijkheid hebben, ongeacht of de BHV taken wel/niet in de functieomschrijving zijn opgenomen en ongeacht het type BHV (BHV basis, petrochemie of ploegleider)
- De medewerkers die in 2017 een hogere BHV vergoeding (BHV Ploegleider of BHV Petrochemie) hebben ontvangen, ontvangen in juni 2018 een eenmalig afgekocht van 5 keer het verschil tussen de hogere BHV vergoeding en de BHV basisvergoeding.
- Zodra in Vlissingen een BHV organisatie is opgezet vervallen de EHBO vergoeding en vervalt het brevet Persluchtmasker. Vanaf dat moment wordt de standaard BHV vergoeding toegekend.
- De tekst over het in aanmerking komen voor de BHV vergoeding en de referteperiode wordt verduidelijkt. De betaling vindt plaats in juni gaat over de periode 1 januari t/m 31 december van het voorafgaande jaar waarbij de medewerker zijn certificering en herhaling tijdig (zonder verloop van brevet) heeft moeten realiseren. Medewerker die gedurende het jaar in dienst gekomen zijn maar wel gedurende dat jaar onderdeel geworden zijn van de BHV organisatie komen ook in aanmerking voor de betaling. Medewerkers die vóór 1 juni (vervroegd) uittreden komen niet in aanmerking voor betaling van de BHV vergoeding, voorwaarde is namelijk dat de medewerker in actieve dienst is op het moment van betaling.

Medewerkers die vóór 1 juni (vervroegd) uittreden komen niet in aanmerking voor betaling van de BHV vergoeding, voorwaarde is namelijk dat de medewerker in actieve dienst is op het moment van betaling.

Bij alle afkoop geldt dat als de periode tot 67 korter is dan 5 jaar dan zal de afkoop beperkt worden tot de factor over het aantal dienstjaren tot 67 jaar.

#### **18) Vervangingstoelagen**

Sinds 1 januari 2016 zijn medewerkers in de juiste schaal geplaatst en hebben sommige een persoonlijke toeslag naar een hogere schaal. Indien betreffende medewerker een hogere functie vervangt wordt alleen vervangingstoelage toegekend indien het basismaandsalaris + de persoonlijke toeslag lager zijn dan het salaris behorende bij de schaal van de hogere functionaris. Je behoudt vervangingstoelage als het in de functieomschrijving staat en ongeacht of je onder leiding staat of niet.

#### **19) Harmonisatie- / vereenvoudiging verlof regeling**

Geboortjaar 1960 en later hebben vanaf 61 jaar recht op 6 extra verlofdagen bij leeftijd per jaar. De geldt voor alle medewerkers in dienst voor 1-1-2018. Deze dagen zijn van toepassing tot 65 jaar, na 65 jaar geen opbouw. Dagen dienen jaarlijks te zijn opgenomen, niet opgenomen dagen vervallen. Deze dagen cumuleren niet met de extra verlof (op basis van leeftijd) onder kopje harmonisatie.

##### *Harmonisatiedagen*

De extra dagen verlof i.v.m. leeftijd van artikel 19.14 en artikel 20.3 zullen voor de medewerkers die daar thans (potentieel) recht op hebben worden geëgaliseerd. Per medewerker zullen de rechten van extra verlofdagen bij leeftijd en extra dag bij 10 jaar of langere dienstverband die zij t/m hun 60e zouden bereiken bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal nog te gaane jaren t/m het 60e jaar. Dagen boven 60 jaar worden vastgezet op 4 dagen. De egalisatiedagen komen op 60 te vervallen. Wanneer er (in Vlissingen) door egalisatie recht is op een hoger aantal dagen dan 4, dan geldt het geëgaliseerde (hogere) aantal dagen.

Deze dagen worden opgesteld bij eventuele persoonlijke rechten uit het verleden (23.9) en de medewerker ontvangt vanaf 1 januari 2018 tot 61 het persoonlijk vastgesteld aantal 'harmonisatie-dagen'. Daar waar het totaal van harmonisatiedagen hoger is dan 4 dagen behoudt men de harmonisatiedagen maar krijgt men geen recht op het extra verlof vanaf 61. In geval de optelsom van de harmonisatiedagen dus meer dan vier is, zal er geen sprake zijn van cumulatie. De werkwijze van verwerking 19.14 en 20.3 worden verplaatst naar het E-gedeelte en zijn enkel van toepassing op medewerkers die op 31/12/2017 in dienst waren van de betreffende locaties.

Medewerkers krijgen daarmee per 1 januari enkel de volgende verlofsoorten opgeboekt:

- Regulier verlof (30 dagdienst en 25 voor volcontinu)
- Harmonisatie verlof (bestaande uit het saldo oude rechten en de geëgaliseerde rechten) (indien van toepassing)
- ATV/ouderendagen (indien van toepassing)

En daarnaast blijven de overige soorten verlof (bijzonder verlof, TVT uren etc) bestaan.

## **20) Leeftijdstijdsfasedagen**

- Thans kent de cao enkel bestedingsdoelen voor medewerkers met dagen in dagenbank. Deze zijn vastgelegd in artikel 13.3.3. Medewerkers met die deelnemen aan de leeftijdsfaseregeling hebben nu geen bestedingsdoel. Daartoe stellen wij voor om voor hen gelijke bestedingsdoelen op te nemen zoals vermeld in artikel 13.3.3.
- Leeftijd fase dagen worden vanaf 1 januari 2018 in dagen toegekend. Overal waar in de cao bedragen staan worden worden vanaf 1 januari 2018 in dagen gezet.
- Voor beide groepen zal de lijst met bestedingsdoelen worden uitgebreid met:
  - Het volgen van een opleiding/scholing/ontwikkeling/ stagedagen / EVC trajecten/ arbeidsmarkt APK/ loopbaan scans etc. naar eigen wens van werknemer, dit binnen de fiscale kaders hetgeen nader bekeken dient te worden.
  -

## **21) Wend en weerbaarheidsgelden**

Het collectieve budget wordt opgehoogd per 1 januari 2018 van 0,25% van de cao loonsom naar 0,50% van de cao loonsom. In 2018 zullen partijen gezamenlijk voorlichting geven over: aanwendingsmogelijkheden, stimuleren gebruik budget, fiscaliteit etc. Waar mogelijk zal e.e.a. binnen de fiscale mogelijkheden gebruikt worden. Vopak zal eventuele fiscale voordelen voor Vopak "bijstorten" bij de 0,50%. Het collectief budget is nadrukkelijk niet bedoeld voor functie gerelateerde opleidingen.

## **22) Roostertoeslag onregelmatige dienst**

Voor de onregelmatige dienst van afd. CS & Planning van Vopak Westpoort, behorende instemmingsaanvraag OR en besloten roostertijden wordt de roostertoeslag vastgesteld op 7%. Deze toeslag wordt toegevoegd aan de reeds bestaande vaste toeslagen in artikel I 0.2.1.

## **23) Sociaal plan en werkgelegenheid**

Vopak garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de 5 jaar t.w. 1 juli 2018 t/m 30 juni 2023 de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2018 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende (25% minder productie) bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, dan zal Vopak trachten om via collegiale uitleen en het stopzetten van inhuur van extern personeel ontslag te voorkomen. Indien deze maatregelen ontoereikend zijn, zal Vopak in overleg treden over aanvullende maatregelen, waarbij het beëindigen van dienstverbanden per een eerdere datum dan de einddatum van de looptijd van de cao als mogelijkheid besproken kunnen worden. In dat geval zullen sociale gevolgen worden opgevangen conform sociaal plan.

Duur definitieve boventalligheid

*De ingangsdatum van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de voor Vopak geldende individuele opzegtermijn ten aanzien van de werknemer, vermeerderd met een maand. De beëindigingsdatum is gelijk aan de einddatum van de definitieve boventalligheid, met dien verstande dat de beëindigingsdatum niet wordt vastgesteld op een eerdere datum dan 1 jaar na vaststelling van de definitieve boventalligheidsdatum.*

## **24) Deelname stichting veilige haven**

De contributie aan SVH conform de artikel 8.5 ongewijzigd worden voortgezet. In 2018 zal er een studie gedaan worden naar de inhoud en het programma en dient deze eventueel zodanig aangepast worden dat het meerwaarde gaat hebben ten opzichte van de Vopak global modules. Zodra dit gedaan is en eventueel is aangepast zal Vopak in 2018 starten met de VCH opleidingen voor alle nieuwe medewerkers in Operatie en Techniek. Tijdens de looptijd van de cao zal voor huidige personeel in Operatie en Techniek een maatwerk afspraak worden gemaakt.

## **25) WW-reparatie**

Vopak zal t.b.v. de reparatie WW de transitievergoeding van Euro 6000 aanpassen naar € 6500,00.

## **26) Daar waar medewerkers vrijwillig verzekerd zijn voor de WGA Basis (35-80%) zal Vopak het surplus van de WGA loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen. Ploegbezetting en inzetbaarheid buiten de eigen standplaats**

Leertrajecten vinden plaats boven de bezetting zodat een gedegen opleiding kan plaatsvinden. Nadere afspraken hierover worden per locatie gemaakt met de lokale ondernemingsraad. Met de lokale ondernemingsraad worden tevens afspraken gemaakt wat er verstaan wordt onder minimale bezetting en wat er verstaan wordt onder boven de bezetting inwerken of opleiden.

### **27) Transitievergoeding**

Daartoe wordt het de navolgende tekst met betrekking tot artikel 2.9.5:

Indien de arbeidsovereenkomst van een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de looptijd van deze CAO op initiatief van Vopak door (1) opzegging door Vopak, (2) ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt wegens redenen als omschreven in artikel 7: 669 lid 3 sub a BW kent Vopak de Medewerker een ontslagvergoeding toe bij uitdiensttreding. Deze ontslagvergoeding bedraagt op basis van een fulltime dienstverband € 6.500 bruto per dienstjaar, inclusief vooraf daartoe overeengekomen WW reparatie en exclusief scholing(€ 5.000 pp) en mobiliteit(€ 7.500 pp).Deze budgetten komen in een collectieve Vopak-pot en worden, in samenspraak met de vakbonden, beschikbaar gesteld aan betrokken medewerkers. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd cq beschikbaar gesteld. Indien en voor zover u recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding. Cumulatie van de ontslagvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.

### **28) Contracten**

Om duidelijker te zijn in de toepassing van de vaststelling van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd willen we artikel 2.6.4 herformuleren:

Indien u met Vopak een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat, zal de maximale duur van deze keten van arbeidsovereenkomsten tezamen 18 maanden zijn, waarna uw dienstverband van rechtswege zal eindigen of zal worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze maximale duur van 18 maanden is niet op u van toepassing indien u met Vopak een dienstverband voor bepaalde tijd bent aangegaan waarbij:

- u vervult een functie die betrokken is bij een nieuwbouw- en/of vervangingsproject of
- u bent operator in opleiding; voor u geldt dat de maximale duur van de keten van arbeidsovereenkomsten gelijk is aan de maximale wettelijke duur tenzij u het BBL leertraject volgt: dan is deze gekoppeld aan de duur van uw BBL leertraject.

Daarnaast willen we in artikel 2.91. sub b weer toevoegen dat artikel 668a lid 2 BW niet van toepassing is. Dit betekent dat de uitzendperiode voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet wordt meegenomen in de ketenregeling.

De uitzendperiode voorafgaand aan het de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd telt wel mee in geval van afspiegeling en in geval van vaststelling van de transitievergoeding.

### **29) Persoonlijke toeslagen zoals vermeld in artikel 3.9**

In artikel 3.9 zal in de opsomming van de verschillende loonemolumenten de pensioenopbouw worden toegevoegd.

### **30) Rooster compensatie dagen (Vlissingen)**

In aanvulling op het huidige artikel is voor Vopak Vlissingen afgesproken dat, zodra de toestemming met betrekking tot de brandweer aanwijzing is komen te vervallen, overgegaan wordt naar een BHV organisatie. Hierdoor vervallen de (extra) manschapstrainingsuren en zal er gelijkwaardig als op de andere terminals BHV training gegeven worden.

### **31) Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage aan vakbonden zal worden verhoogd naar 80 euro per medewerker. Verdeling CNV Vakmensen/ FNV Havens 1/3 - 2/3.

### **32) ORBA - indelingen**

Partijen speken af dat in 2018 bepaald wordt naar welke functiewaarderingsystematiek wordt overgegaan waarbij ORBA PM één van de opties betreft. In overleg met de vakorganisaties zal een systeem gekozen worden en dan tevens een nieuw referentieraster worden vastgesteld.

Nieuwe functies met inschaling of indeling in Hay 15 worden eerst gewogen in ORBA , alleen als de functie niet in ORBA past kan de functie Hay ingedeeld worden.

Wij willen nadrukkelijk de herbevestiging vastleggen dat er een kernfunctiebeleid is en dat alle functies die niet behoren tot artikel 19.9.1 a cao functies zijn tot aan de in de cao vast gestelde grenzen.

**33) Herverdeling van werk**

Gezien er steeds meer werk geautomatiseerd en gerobotiseerd wordt, zal Vopak met de vakorganisaties in gesprek gaan om het beschikbare werk te herverdelen. Partijen spreken af dat een extern adviesbedrijf een onderzoek zal gaan doen naar de toekomstige (arbeids) markt en eventueel een sector cao. Hierbij streven partijen ernaar om dit met meerdere tankopslag bedrijven gezamenlijk vorm te geven.

**34) Consolideren**

Alle andere cao punten die in de cao staan en voor de looptijd van de cao zijn afgesproken dienen onverkort te worden voortgezet.