

**Vopak Management Netherlands B.V.**

Westerlaan 10  
3016 CK Rotterdam  
Postbus 863  
3000 AW Rotterdam  
Nederland

Telefoon +31(10)4002700  
www.vopak.com  
KvK Rotterdam 24147195

FNV Havens – Ruud Wennekes  
CNV Vakmensen – Albert van Damme

onze referentie

telefoon direct  
010 - 400 24 65

Rotterdam  
13 februari 2019

E-mail direct

[edwin.taal@vopak.com](mailto:edwin.taal@vopak.com)

Betreft / referentie

Landelijk pensioen akkoord/opschuivende AOW leeftijd

Geachte heren Wennekes en Van Damme,

Afgelopen periode hebben wij mede op verzoek van de vakbonden overleg gevoerd over het niet tot stand gekomen landelijke pensioenakkoord en de discussie over de verhoging van de AOW leeftijd. Vanuit FNV Havens en CNV Vakmensen wordt hier aandacht voor gevraagd bij verschillende werkgevers, worden met werkgevers afspraken gemaakt en worden kaderleden opgeroepen een standpunt in te nemen anticiperend op een te organiseren landelijke manifestatie gepland op 18 maart 2019.

Vopak is gevraagd een gezamenlijke open brief te ondertekenen als signaal aan de politiek tegen de oplopende AOW leeftijd en onderdelen van de veranderingen in het pensioenstelsel zoals voorgesteld door de regering. Vopak heeft hierop aangegeven niet tot een gezamenlijke open brief te komen gezien het simpele feit dat wij geen belangenorganisatie zijn. Onze belangen als werkgever worden op landelijk niveau vertegenwoordigd door de AWWN en VNO-NCW.

In het overleg heeft Vopak kenbaar gemaakt begrip te hebben voor de weerstand vanuit de vakbonden en onze medewerkers tegen de oplopende AOW leeftijd en de aanvullende (fiscale) restricties voor de opbouw van een pensioenvermogen.

Een groot deel van onze medewerkers werkt bijvoorbeeld in volcontinu roosters onder soms verzwarende fysieke omstandigheden in vergelijking met andere beroepen. Deze vorm van werken valt onder de zogenoemde zware beroepen. Door de oplopende AOW leeftijd in combinatie met de aanvullende (fiscale) restricties voor de opbouw van een pensioenvermogen wordt het steeds lastiger voor onder andere deze groep medewerkers om op tijd op een normale vitale manier met pensioen te kunnen gaan.

Onze groep medewerkers werkend in een volcontinu rooster is zodanig groot dat het lastig is alternatieve vormen van arbeid te vinden aan het einde van de loopbaan voorafgaand aan de AOW en/of pensioenleeftijd. Door de oplopende AOW leeftijd in combinatie met beperkende maatregelen om (aanvullend) pensioenvermogen op te bouwen moeten medewerkers langer

dan voorheen doorwerken om een voor hun aanvaardbaar pensioen op te kunnen bouwen. Dit langer doorwerken in verzwarende omstandigheden in vergelijking met andere beroepen is voor betreffende medewerkers lastig vol te houden op hogere leeftijd. Hier hebben we als werkgever dus een verantwoordelijkheid te nemen zodanig dat de gezondheid, inzetbaarheid en het vitaal met pensioen gaan blijft gewaarborgd.

Tegelijkertijd hebben we reeds afspraken kunnen maken die tot doel hebben medewerkers op een gezonde en verantwoorde manier pensioen te laten halen en/of eerder te kunnen stoppen met werken dan op de AOW gerechtigde leeftijd. Het laatste wordt wel steeds moeilijker te realiseren met de op tafel liggende oplopende AOW leeftijd en (beperkende) opbouw maatregelen.

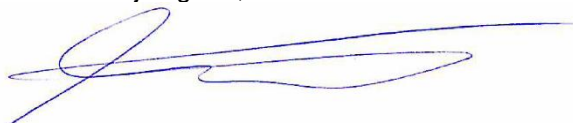
Gelukkig kunnen wij bevestigen dat wij tussen partijen een nieuwe pensioenregeling zijn overeengekomen die toekomstbestendig is en daarbij is het Vopak pensioenfonds financieel gezond. De financiële positie van het Vopak pensioenfonds heeft het ook mogelijk gemaakt om in januari 2019 de pensioenen te kunnen indexeren in tegenstelling tot veel andere pensioenfonds.

Het voorstel van de regering vinden wij in die zin te generiek aangezien het geen rekening houdt met specifieke omstandigheden en doelgroepen, zoals bijvoorbeeld de zware beroepen. Tevens geven de beperkingen in (eventuele) extra opbouw van pensioenvermogen geen mogelijkheden om hier als sociale partners invulling aan te geven. Onze inschatting is dat het huidige voorstel additionele afspraken en/of aanpassingen van de werksituatie noodzakelijk maakt. Hier zullen we de financiële haalbaarheid van moeten bepalen in vergelijking met andere investeringen. Een euro kan namelijk maar één keer worden uitgegeven.

Wij hebben ons standpunt tevens kenbaar gemaakt aan de AWVN en VNO-NCW die onze werkgeversbelangen vertegenwoordigen in het overleg met de regering. Tevens zal Vopak zich inzetten om te bekijken of we dit in een breder collectief met andere bedrijven kunnen oppakken om tot additionele oplossingen te komen. Eventuele oplossingen zullen afhangen van de inhoud van een landelijk akkoord en/of wetgeving met betrekking tot de pensioenen en de AOW leeftijd.

Graag blijven wij in overleg om te komen tot oplossingen waar nodig en invulling te geven aan goed werkgeverschap voor al onze medewerkers in alle leeftijdsgroepen en beroepen. Onze medewerkers zijn de basis om succesvol en competitief te blijven.

Met vriendelijke groet,



Edwin Taal  
HR Directeur Vopak Nederland