

Aan: CNV Vakmensen, FNV Havens



Betreft: Voorstellen voor nieuwe Evos CAO

3 november 2020

Geachte mevrouw Hajjari en Chikhi, beste Kaderleden,

Naar aanleiding van de opzegging van de thans lopende CAO, die zou expireren op 31 december 2020, starten vandaag de onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor de medewerkers van ons bedrijf.

Inleiding

In oktober 2019 heeft ons bedrijf een nieuwe eigenaar gekregen, First Sentier Investor (FSI), en diens gevolg is de naam gewijzigd in Evos. Deze transitie heeft ons bedrijf goed doorstaan. Systemen en procedures van Vopak zijn omgezet naar Evos zonder significante verstoringen van de bedrijfsprocessen. Om als zelfstandig bedrijf te kunnen opereren hebben wij ongeveer 15 nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd. Wij zijn trots op het hernieuwde bedrijf dat wij met de medewerkers hebben neergezet.

Helaas heeft ons bedrijf al langere tijd te maken met verslechterende marktomstandigheden. De dalende vraag naar olieproducten als gevolg van de energietransitie in combinatie met toenemende concurrentie (in de vorm van nieuwe opslagterminals of capaciteitsuitbreidingen), heeft de afgelopen jaren gezorgd voor druk op de opslagtarieven in de marktsegmenten waarin wij actief zijn. Wij verwachten dat deze trend zal aanhouden en zelfs versterkt zal worden door de coronacrisis. De kleine opleving in de opslagmarkt dit jaar door speculatie van handelspartijen als gevolg van de coronacrisis zal deze structurele trend niet veranderen.

Door deze marktontwikkelingen vertoont onze omzet en daarmee ons bedrijfsresultaat een dalende trend. Deze trend is helaas al jaren geleden ingezet, ook toen wij nog onder een andere eigenaar vielen. Er ontstaat een forse discrepantie tussen de omzet- en kostenontwikkeling. Ook blijft ons resultaat duidelijk achter op het plan dat is gebruikt tijdens de verkoop van ons bedrijf. In de bijlage geven wij inzicht in de ontwikkeling van ons resultaat. De geschetste trend is naar onze verwachting blijvend en denken wij niet door productiviteitsverhogingen te kunnen compenseren. Tegelijkertijd zullen wij meer moeten gaan investeren om te kunnen blijven voldoen aan wettelijke (milieu)eisen en nieuwe klantbehoeften.

Wij hebben vertrouwen dat wij als bedrijf goed om kunnen gaan met deze marktontwikkelingen. Met onze moderne infrastructuur en professionele organisatie denken wij een voorsprong te hebben en te kunnen behouden op de (lokale) concurrentie. En we hebben de ambitie om een leidende speler te worden in de opslag van de duurzame energieproducten van de toekomst.

Doel

In het licht van de geschetste omstandigheden hebben wij ons als werkgever ten doel gesteld een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven door een toekomstbestendige strategie te volgen. Om deze strategie tot een succes te brengen willen wij gekwalificeerde en

gemotiveerde medewerkers aantrekken en aan ons binden door marktconforme arbeidsvoorwaarden te bieden en tegelijkertijd de kosten te beheersen om een toekomstbestendige bedrijfsvoering voor hen te kunnen garanderen. Ook hechten wij waarde aan duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers als antwoord op maatschappelijke ontwikkelingen.

De nieuwe CAO voor Evos dient naar onze mening bij te dragen aan deze doelen. Vanuit het uitgangspunt van de geldende Vopak CAO, doen wij u hierbij een aantal voorstellen voor een nieuwe Evos CAO. De genoemde voorstellen zijn niet uitputtend en definitief; wij kunnen ons voorstellen dat tijdens de onderhandelingen nog nieuwe of aangepaste voorstellen worden geagendeerd. Wij zullen uiteindelijk het totaalpakket in zijn geheel beoordelen.

Wij kijken uit naar constructieve gesprekken met u, met als resultaat een gedragen CAO die bijdraagt aan de realisatie van onze bedrijfsdoelen.

Met vriendelijke groet,
Evos Amsterdam

R.J. Ernst
Managing Director

Looptijd

We stellen in beginsel een looptijd van 2 jaar voor.

Loon

In het licht van de aanhoudende druk op de resultaten stellen wij het volgende voor:

- Initieel: De salarissen worden verhoogd per 1 juli van elk jaar met 0,5% onder de voorwaarde dat het resultaat van Evos Amsterdam in het voorafgaande jaar hoger is uitgekomen dan het verwachte resultaat in 2020. De basis hiervoor is het verwachte operationeel resultaat voor rentelasten, belastingen en afschrijvingen ("EBITDA") van Evos Amsterdam BV in 2020 (€ 36,1 miljoen).
- Beoordeling: De beoordelingsmatrix wordt aangepast om de loonstijging te remmen en een grotere differentiatie tussen de beoordelingsniveaus te bewerkstelligen:

Uitkomst van individuele eindejaarsbeoordeling		Huidige % verhoging	Nieuwe % verhoging
E	Uitstekend	4,00%	4,00%
D	Zeer goed	3,25%	3,00%
C	Normaal/Goed	2,75%	2,00%
B	Matig	0,50%	0,25%
A	Onvoldoende	0,00%	0,00%

- Automatische prijscompensatie (APC): de huidige methodiek wordt gehandhaafd.
- Loonstructuur: deze wordt alleen met de APC verhoogd.

Pensioen

Wij stellen voor dat medewerkers blijven deelnemen aan het Vopak Pensioenfonds tot het einde van de maximaal overeengekomen periode van 3 jaar na transactiedatum (30 september 2022). De deelnemersbijdrage willen wij handhaven op 4% tot dat moment. Wij stellen voor gezamenlijk op zoek te gaan naar een kostenneutrale nieuwe pensioenregeling voor Evos.

Duurzame inzetbaarheid (DI)

Onder duurzame inzetbaarheid verstaan wij een beleid gericht op de inzetbaarheid en ontwikkeling van al onze medewerkers. Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te borgen zullen wij een Vitaliteitsprogramma opzetten.

Vertrekstimuleringsregelingen

De huidige cao omvat twee vertrekstimuleringsregelingen. De eerste regeling willen wij hernoemen in Uittredingsregeling. Wij stellen voor de tweede regeling te laten vervallen. Deze regeling beschouwen wij als niet gangbaar en wordt tot op heden niet gebruikt binnen Evos Amsterdam.

Generatiedagen

Deze extra verlofdagen op basis van een leeftijdscategorie zijn discriminatoir. Daarnaast richten we ons bij het DI-beleid van Evos op alle medewerkers en op alle leeftijden. Om deze redenen wensen wij de extra dagen op basis van leeftijd af te schaffen.

De waarde van deze dagen willen wij echter toevoegen aan het nieuwe Vitaliteitsprogramma. Deze waarde wordt bij aanvang van de nieuwe CAO vastgesteld en jaarlijks geïndexeerd.

Wij willen de ingewikkelde levensfaseregeling stopzetten en bestaande rechten omzetten in verlofdagen. Ook stellen wij voor de ingewikkelde AOW-hiaatspaarregeling te stoppen, en de rechten indien mogelijk mee te nemen in de nieuwe Evos-pensioenregeling dan wel uit te betalen. In het laatste geval is het aan de medewerker om de middelen aan te wenden of te beleggen afhankelijk van zijn of haar levensfase.

Zelffroosteren / flexploeg

In onze brief van 26 maart 2020 hebben wij u verzocht de pilot Zelffroosteren / Flexploeg te verlengen voor de looptijd van de huidige cao om te kunnen zoeken naar verdere optimalisatie van de flexibiliteit en het zelffroosteren. Deze verlenging heeft u geaccordeerd. Na een nieuwe evaluatie zijn wij tot de conclusie gekomen dat 4 van de 5 doelen die bij aanvang van de pilot zijn gesteld, niet zijn gehaald¹. Derhalve willen wij de pilot stopzetten per einde geldende CAO en zullen wij geen voorstellen doen om een regeling in de nieuwe CAO op te nemen. Wij overwegen een semi-continue ploeg in te voeren mede met het oog op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De maximale termijn van 18 maanden wordt verruimd naar het wettelijk maximum (thans 36 maanden) conform ketenbepaling.

Zakelijke reiskostenvergoeding

Een marktconforme vergoeding van € 0,28 per kilometer, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving, aangezien de jaarlijkse vaststelling van zakelijke kilometervergoeding op basis van de ANWB-tabel niet meer beschikbaar is.

Vakantietoeslag

Om de zuiverheid van de berekening van de vakantietoeslag te vergroten en de administratieve verwerking te vergemakkelijken, wordt de opbouw van het vakantiegeld niet meer gedaan op basis van geldende basismaandsalaris in de maand mei, maar maandelijks bepaald op basis van de maandsalarissen gedurende de periode van 1 mei tot en met 30 april. De uitbetaling van de opgebouwde vakantietoeslag blijft plaatsvinden in de maand mei.

Stichting Veilige Haven en Fonds Vorming en Training

De bijdragen aan de Stichting Veilige Haven en het Fonds Vorming en Training vervallen. Evos heeft een hoog veiligheidsniveau ondersteund door moderne infrastructuur en uitgebreide procedures, en een gedegen trainingsprogramma onder andere ondersteund door de VOTOB.

Protocolaire afspraken

- Vopak: Alle verwijzingen naar Vopak of Vopak terminals, en alle artikelen die niet van toepassing zijn op Evos, worden geschrapt. Tekstuele/technische aanpassingen aan artikelen die relevant zijn voor de Evos CAO kunnen nog eenmalig worden overgenomen uit de nieuwe Vopak CAO.
- Wettelijke wijzigingen: CAO aanpassen bijvoorbeeld in het kader van de WIEG.

¹ Succesvol ingeplande adhoc diensten, minder overwerk, afbouw verlof, tijdsbesteding aan planning