

## Principeakkoord VV en Stork 12 mei 2022

### De ondergetekenden:

FNV, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Sekercan,  
CNV Vakmensen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Bot,  
VHP 2, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw C. van Wezel  
nader te noemen de Vakverenigingen

en

Stork Technical Services Holding B.V. ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer T. de Haan in zijn hoedanigheid van President van Stork Technical Services Holding BV en de heer I. Vermeulen in zijn hoedanigheid van Chief Human Resources Officer van Stork Technical Services Holding BV,

nader te noemen Stork

### Overwegende dat:

-partijen op grond van voortschrijdend inzicht, bedrijfseconomische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een aanpassing van het Stork regelingenboek gewenst achten;

-de vakverenigingen het belangrijk achten voor de rust in de onderneming, dat er een geldig sociaal plan is voor de situatie waarin een reorganisatie nodig blijkt en de betrokken ondernemingsraad hierover positief heeft geadviseerd;

-partijen overeenstemming hebben bereikt over de wijzigingen en looptijd van het Stork regelingenboek, welke overeenstemming zij wensen vast te leggen in dit principeakkoord;

-partijen overeenstemming hebben bereikt over de inhoud en looptijd van een sociaal plan;

### Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. Het Stork Regelingenboek wordt aangepast met onderstaande inhoudelijke wijzigingen (naast reeds eerder overeengekomen tekstuele wijzigingen) en zal gelden van 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024.

#### Hoofdstuk 1,

artikel 2.2.3; salarisverhoging bij “overtreft verwachtingen”

De salaris verhoging in geval van een beoordeling Excellent d.w.z. “overtreft de verwachtingen” en een RSP van 103% of meer zal i.p.v. een eenmalige uitkering, een structurele salarisverhoging worden.

Als gevolg van CAO verhogingen gewijzigde salaristabellen worden niet opgenomen in het regelingenboek, maar wel gepubliceerd op StorkConnect onder verzending van een exemplaar aan de vakverenigingen.

### Hoofdstuk 5,

#### artikel 2.6; Thuiswerkvergoeding

Er wordt een nieuwe bepaling opgenomen waarin de medewerker die thuis werkt, conform het in het betrokken thuiswerk protocol gestelde, een thuiswerk dagvergoeding van 2 Euro per thuis gewerkte dag ontvangt. Als de overheid in de toekomst een hogere netto vergoeding toestaat, zullen partijen hierover weer met elkaar in gesprek gaan.

Het overzicht "vaste werklocaties" (bijlage hoofdstuk 5) vervalt en er wordt verwezen naar publicatie op StorkConnect. Op deze wijze blijft het overzicht actueel. Aanpassingen van de lijst worden tegelijkertijd met een update op StorkConnect naar de VV verzonden.

Een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van Stork en de vakbonden, gaat in 2022 onderzoeken wat de implicaties zijn van de toepassing van 2 keer franchise a.g.v. het feit dat medewerkers eerst (als woon werkverkeer) naar de Storklocatie rijden en daarna op karwei gaan met bedrijfsvervoer en wat reële en goed uitvoerbare mogelijkheden zijn voor een oplossing. De werkgroep zal ook een analyse doen op de reizen vergoeding boven de 80 km enkele reis (Hoofdstuk 5, artikel 5.5.2.b.). Stork zal de uitkomsten van het onderzoek welwillend bestuderen, maar doet op voorhand geen enkele toezegging.

### Hoofdstuk 8,

#### artikel 1.d; ondergrens consignatie

Voor de berekening van de consignatie vergoeding wordt als ondergrens het salaris gesteld van de uitloop (extended) maximum van schaal 13 (per datum principepakkoord EURO 3,750 bruto per maand).

### Hoofdstuk 10, artikel 1.9, drempel voor overwerk 18-1

De drempel bij de vergoeding van overwerk voor salarisschaal 18-1 (L1) vervalt

### Hoofdstuk 11, artikel 1 en 2, indexatie vergoeding tijdelijk verzwarende omstandigheden

De bedragen zullen worden geïndexeerd met de CAO indexaties, ingaande per 1 januari van het daarop volgende jaar

### Hoofdstuk 12,

#### artikel 5h, gebruik positief flexsaldo

"Na overeenstemming" wordt gewijzigd in "in overleg met de leidinggevende" onder de vaststelling dat benadrukt wordt in de communicatie hierover dat flexibiliteit nodig blijft om leegloop zoveel mogelijk te voorkomen. Opname van het positieve saldo door de medewerker kan derhalve worden gedaan in de NIET piektijden. Alles in redelijkheid en dus in overleg met de leidinggevende.

Het aangepaste regelingenboek geldend per 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024 is als bijlage aan dit principeakkoord gevoegd.

2. De CAO sociaal plan Stork Technical Services Holding BV  
De CAO geldend van 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024 is als bijlage aan dit  
principeakkoord gevoegd.

3. Het onderhavige principe akkoord wordt aangegaan onder het voorbehoud van goedkeuring  
van de leden van de Vakverenigingen welke goedkeuring dient te worden verkregen via een,  
op uiterlijk 1 juni 2022 door de vakverenigingen afgeronde ledenraadpleging.

4. Indien de leden van de Vakverenigingen akkoord gaan met de bereikte overeenstemming  
zal het aangepaste regelingenboek per 1 juni 2022 worden ingevoerd. Het regelingenboek  
wordt gepubliceerd op StorkConnect zodat het regelingenboek altijd raadpleegbaar is door  
alle medewerkers.

Voor akkoord en in viervoud ondertekend te Utrecht op 12 mei 2022

**FNV**

**STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V.**

.....  
De heer M. Sekercan

.....  
De heer T. de Haan

**CNV VAKMENSEN**

.....  
De heer A. Bot

.....  
De heer I. Vermeulen

**VHP 2**

.....  
mevrouw C. van Wezel

Bijlage 1. Het Stork regelingenboek  
Bijlage 2. CAO sociaal plan Stork Technical Services Holding BV