

Evos Amsterdam West B.V.
Westpoortweg 480
1047 HB Amsterdam, Harbour No. 7750
The Netherlands



Aan:
Mw C. van den Berg (FNV)
Mw F.Toufik (CNV Vakmensen)

Onderwerp: voorstellenbrief Evos West

Amsterdam, 14 juli 2023

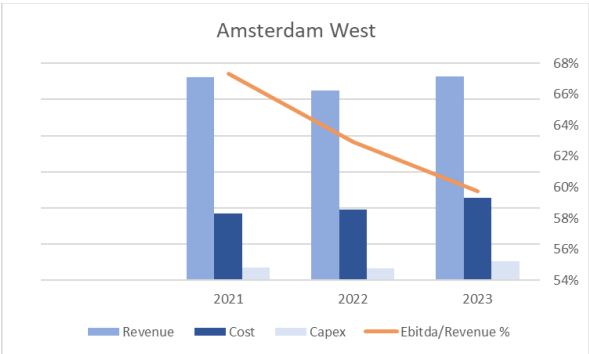
Geachte mevrouw Van den Berg en mevrouw Toufik, Beste Chant en Fadua,

Inmiddels hebben wij een eerste overleg gehad op 26 juni jl. om te komen tot een nieuwe CAO vanaf 1 januari 2024 voor de medewerkers van Evos West.

In dat overleg hebben de FNV en de CNV hun voorstellenbrieven toegelicht. Vanuit Evos hebben wij aangegeven wat voor ons de speerpunten gaan zijn in het CAO overleg. Met deze brief bevestigen wij die voorstellen.

Verder hebben wij met elkaar op onderdelen verkend wat over en weer belangrijk is en waar raakvlakken zouden kunnen liggen die elkaar kunnen versterken.

Inleiding (financiële en bedrijfseconomische situatie)
Evos heeft toegelicht dat de omzet over de afgelopen jaren licht daalt maar dat de kosten snel stijgen. De Ebitda (rendement) neemt daardoor sterk af en ook de continuïteit staat onder druk. Door de energietransitie en de toenemende regeldruk zijn bovendien aanzienlijke investeringen (CAPEX) nodig. Enerzijds om de terminal West te onderhouden en anderzijds om deze klaar te maken voor de toekomst in een neergaande markt voor fossiele brandstoffen en een toename van de opslag van andere brandstoffen. De toekomstverwachting is dat de marge verder onder druk komt te staan en daarmee de continuïteit.



Voorstellen Evos West

1. Loonontwikkeling: continuïteit

- a. In de afgelopen periode is een zware wissel getrokken op de resultaten van Evos door structurele marktfactoren, sterk gestegen kosten voor energie en zeer sterk gestegen personeelskosten als gevolg van ongekend hoge inflatie en de uitwerking daarvan op de huidige APC-afspraken. Het was onmogelijk deze ontwikkelingen ook maar bij benadering met productiviteitsverhogingen of andere middelen te compenseren. Dit veroorzaakt een aanhoudende druk op de resultaten. Verdere kostenstijgingen zijn daarom niet acceptabel. Om die reden achten wij een initiële verhoging van de salarissen op dit moment dan ook niet verantwoord.
- b. De onbegrensde APC heeft recent ongekende risico's voor ons meegebracht in verband met de bedrijfscontinuïteit.
Teneinde ongewenste en onzekere APC effecten in de toekomst te voorkomen stellen wij voor een begrenzing voor de APC overeen te komen.
- c. Tevens willen we een wijziging voorstellen in de systematiek van het kunnen verrekenen van een negatieve APC.

2. Concurrentiepositie

a. Samenwerking met East

Om de concurrentiepositie van Evos in Amsterdam te versterken, is gestart met meer samenwerking tussen de twee entiteiten van Evos in Amsterdam.

Om de samenwerking tussen de terminals te stimuleren en daardoor resultaten te kunnen verbeteren zullen in de toekomst steeds meer medewerkers cross-terminal gaan werken. We zien Evos Amsterdam East en West daarbij als één bedrijf qua bedrijfsvoering, te noemen Evos Amsterdam. Medewerkers blijven bij cross-terminal werken in dienst bij hun eigen werkgever, maar kunnen op tijdelijke basis gevraagd worden werkzaamheden op de andere terminal uit te voeren.

Dit zal een gewenningsperiode met zich mee brengen en we zijn ons ervan bewust dat meer communicatie nodig is om eventuele "koudwatervrees" weg te nemen. We willen een werkwijze voorstellen om de samenwerking vorm te geven.

b. Eén salaristabel voor East en West

Volledige harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van Evos West en Evos East is geen doel op zich, zeker nu er twee aparte entiteiten zijn met een eigen identiteit. Echter, in het kader van de nauwe samenwerking binnen Evos Amsterdam helpt het ons en ook de medewerkers om uit te gaan van een uniform salarisgebouw, dat geldt voor zowel East als West.

In toenemende mate zijn de verschillen in de salaristabellen tussen East en West een hindernis in ons personeelsbeleid. Bij aanname, doorgroei, loopbaanontwikkeling en uitwisseling van medewerkers. We stellen voor om het salaristabel B en het salaristabel van East te vervangen door één nieuwe salaristabel. Op deze manier kunnen we medewerkers ook meer loopbaanperspectief bieden over de twee terminals heen.

Dit betekent dat in beide CAO's dezelfde salaristabel zal staan. Dat betekent ook dat naar de toekomst toe:

- De collectieve verhogingen op dezelfde wijze moeten plaatsvinden;
- De groei door de schaal heen (individuele beloning) op dezelfde wijze zal moeten plaatsvinden. Dat betekent dat de beoordelingsverhogingssysteem hetzelfde moet zijn bij East en West.

De onderliggende functiewaarderingssystematiek is in beide terminals al gelijk en er is geen reden om dat te wijzigen.

Tegelijk willen wij dit nieuwe loongebouw meer in overeenstemming brengen met die van onze concurrenten in brede zin. Wij stellen daarom voor de aanvangssalarissen van de CAO-B West als uitgangspunt te nemen voor het nieuwe salarisgebouw. Die salarissen zijn vrijwel gelijk aan die van onze directe concurrenten. We willen daarmee onze concurrentiepositie in Amsterdam versterken. Dat is broodnodig gelet op de bedrijfseconomische situatie.

Concreet betekent dit voor de medewerkers van Evos Amsterdam West geplaatst in salaristabel B dat de aanvangs- en eindsalarissen gelijk blijven aan de huidige tabel CAO-B.

c. Beoordelingsverhoging

In verband met eenzelfde salarisgebouw voor beide entiteiten willen we ook voor beide entiteiten dezelfde beoordelingssystematiek hanteren en deze systematiek vernieuwen. Dit om de eenheid in het salarisgebouw te kunnen behouden.

Ons voorstel is uit te gaan van een methode waarbij medewerkers in de aanvangsschalen sneller door de schaal groeien dan de medewerkers die dicht bij het maximum van de schaal zitten. Daarmee versterken we de arbeidsmarktpositie van het bedrijf als het gaat om technisch geschoold personeel. In het overleg op 20 september a.s. lichten wij deze methode graag nader toe.

3. Vereenvoudiging en verduidelijking

Werkgroep vereenvoudiging

De beide CAO's bevatten regelingen en artikelen die qua inhoud of strekking vergelijkbaar zijn. Wij stellen voor in 2024 een gezamenlijk traject te starten waarin zoveel mogelijk artikelen worden ontdebeld en herschreven. Dit gaat over tekstuele aanpassingen, niet over inhoudelijke aanpassingen. Dit zal naar verwachting leiden tot meer duidelijkheid voor medewerkers en ook een vereenvoudiging van de HR-administratie kunnen opleveren. We stellen voor met een gezamenlijke werkgroep te starten die vereenvoudiging ten doel heeft volgens een overeen te komen roadmap, eventueel onder leiding van een extern deskundige.

Schrappen artikelen

- Daarnaast stellen wij voor de volgende artikelen te verwijderen, omdat deze zijn verouderd danwel niet meer van toepassing zijn. Artikel 5.13 - levensloopregeling
- Artikel 7.7.1 – regeling AOW hiaat - eerste drie punten (en mogelijk kan het gehele artikel 7.7 verwijderd worden).
- Artikel 7.8 – aanvullende AOW hiaat 2016
- Artikel 20.6.4 – hardheidsclausule
- Bijlage VI – Reglement levensloopregeling

Standby regeling

Artikel 3.4 (Stand-by diensten) laat te veel ruimte voor verschillende interpretaties. Dat levert bij medewerkers de nodige onduidelijkheid op. In overleg tussen medewerkers en werkgever wordt momenteel naar een regeling toegewerkt die helder is en kosten- en kwaliteitsneutraal. Een voorstel voor deze nieuwe regeling volgt.

Km vergoeding

Wij stellen voor te komen tot één kilometervergoeding voor zakelijke reiskosten en reiskosten woon-werk van € 0,194 ct. netto bij een maximale afstand van 75 km retour. De ingangsdatum is 1-1-2024.

Tekstuele aanpassing pensioenregeling

In verband met de gewijzigde pensioenregeling per 1 januari 2023 dienen een aantal artikelen in overeenstemming daarmee te worden aangepast:

- Artikel 1.2.26
- Artikel 2.6.2
- Artikel 5.11
- Artikel 7.4.3
- Artikel 7.7.29.3
- Artikel 20.3.2b
- Bijlage VII lid 5
- Bijlage X, artikel 4.2
- Bijlage XI

Deze wijzigingen zullen gemarkeerd worden weergegeven in de komende concept cao-tekst.

4. AOW-hiaat verzekering

Als gevolg van de protocolaire afspraak die cao-partijen in de voorgaande CAO onderhandeling hebben gemaakt, is er overleg geweest over het praktischer uitvoerbaar maken van de AOW-hiaat regeling, zonder dat de medewerker hier financieel op achteruitgaat. Ons voorstel is de regeling helemaal stop te zetten. We zullen met een uitgewerkt voorstel komen.

5. Collectieve ziektekostenverzekering.

Wij stellen voor de tegemoetkoming bij gebruikmaking van de collectieve ziektekostenverzekering in de huidige vorm te stoppen en het totaalbedrag dat nu wordt gebruikt voor de tegemoetkoming te verdelen onder alle medewerkers in de vorm van een Vitaliteitstoeslag.

6. Preference Scan

Onze organisatie verandert. Wij zien in de markt en in de maatschappij verschillende ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De wensen van onze medewerkers veranderen mee. Denk hierbij aan meer flexibele arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld gericht op werk-privé balans), vitaliteit, salaris, sturen op resultaat etc. Om daarin goede keuzes te kunnen maken is het voor ons belangrijk een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de voorkeuren van onze medewerkers. Wat vinden zij belangrijk op het gebied van arbeidsvoorwaarden en wat zijn de voorkeuren per doelgroep (bijvoorbeeld qua leeftijden, functies, etc.)?

Op dit moment loopt er om die reden binnen Evos Amsterdam een zogenaamde Preference Scan onder alle medewerkers, zowel cao- als boven cao-medewerkers. Wij stellen voor de uitkomsten die we verwachten met u te delen.

De hierboven genoemde voorstellen zijn niet limitatief. Wij behouden ons het recht voor om met aanvullende voorstellen te komen.

Wij zien uit naar verdere constructieve gesprekken om te komen tot een nieuwe CAO.

Met vriendelijke groet,



Robert-Jan Dubbeldam
Managing Director