CAO voor personeel van Evos Amsterdam West B.V. 1 januari 2024 t/m 31 december 2026

Collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel van Evos Amsterdam West B.V.

Tussen de ondergetekenden:

Evos Amsterdam West B.V.

als partij ter ener zijde

en

FNV Havens
gevestigd te Utrecht

CNV
gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is de hierna opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Inleiding

De cao voor personeel van Evos Amsterdam West B.V. bestaat uit vijf gedeelten waarin alle regelingen zijn ondergebracht. Hieronder staan deze delen en welke hoofdstukken hierbij horen. Uiteindelijk bestaat elk hoofdstuk uit een aantal artikelen die zijn doorgenummerd om het geheel overzichtelijk te houden. In de inhoudsopgave vindt u de hieronder genoemde delen en de bijbehorende hoofdstukken allemaal terug, wat het zoeken vergemakkelijkt. Ook is een aantal bijlagen toegevoegd aan de cao. Daar kunt u bijvoorbeeld het onderhandelingsresultaat vinden, de salaristabellen, het overzicht met de referentiefuncties en de functielijst,

Deel 1 - A-artikelen
De A-artikelen vindt u terug in de hoofdstukken 1 tot en met 8. Dit zijn algemene artikelen die - tenzij anders aangegeven - van toepassing zijn op alle medewerkers die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen.

Deel 2 - B-artikelen
De hoofdstukken 9 tot en met 13 zijn de B-artikelen. Hier staan de specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van Evos Amsterdam B.V. die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen, en waarvan de functie niet behoort tot de disciplines die hieronder zijn opgenomen onder het kopje ‘C-artikelen’.

Deel 3 - C-artikelen
In de hoofdstukken 14 tot en met 16 staan de C-artikelen. In de C-artikelen zijn de specifieke arbeidsvoorwaarden beschreven voor medewerkers met een kantoorfunctie.
Met vakverenigingen is overeengekomen dat de C-artikelen in deze cao van toepassing zijn op de kantoorfuncties die tot de navolgende disciplines behoren:

- Communicatie;
- Facility;
- Finance;
- Human Resources;
- ICT;
- Inkoop;
- Secretariële en administratieve ondersteuning.

Deel 4 - D-artikelen
In de D-artikelen zijn alle aanvullende bepalingen opgenomen die van toepassing zijn op de medewerkers waarop de B-regeling van deze cao van toepassing is en die voorheen in dienst waren bij Vopak Terminal Vlaardingen BV, Vopak Chemicals Logistics Netherlands BV en Vopak Olie Rotterdam BV.
Deze D-artikelen staan in hoofdstuk 17 t/m 19.

Deel 5 - E-artikelen
De E-artikelen kunt u lezen in de hoofdstukken 20 en 21. In dit gedeelte zijn een aantal overgangsregelingen opgenomen.

Deze overgangsregelingen zijn alleen van toepassing op zogenoemde gesloten groepen, dat wil zeggen dat de regelingen alleen zijn afgesproken voor de in het betreffende hoofdstuk gedefinieerde medewerkers. Dit betreft uitsluitend medewerkers die op 31 december 2009 in dienst waren bij Vopak.

Onderhandelingsresultaat
Aan het einde van de cao, in bijlage XIII, vindt u het onderhandelingsresultaat 2024-2026 .

Bijlagen
In bijlage VIII is een functielijst opgenomen. Daar worden de functienamen vermeld waarop de B- of C-artikelen van toepassing zijn. Met vakverenigingen is voor zowel het B- als het C-gedeelte een eigen loongebouw overeengekomen. De bijbehorende salaristabellen treft u aan in bijlage V.

Inhoudsopgave

A-Artikelen

Hoofdstuk 1. Algemeen 10
1.1 Uitgangspunten 10
1.2 Begripsbepalingen uit de A-artikelen van deze cao 10
1.3 Werkingssfeer, looptijd en verlenging van de cao 12
1.4 Tussentijdse wijziging van de cao en inhouding verschuldigde loonheffing 13
Hoofdstuk 2. Belangrijke werkafspraken 14
2.1 Veiligheid en milieu 14
2.2 Algemene rechten en verplichtingen van partijen 14
2.3 Algemene rechten en verplichtingen Evos West 15
2.4 Algemene rechten en verplichtingen van vakverenigingen 16
2.5 Algemene rechten en verplichtingen van u als medewerker 16
2.6 Indiensttreding en arbeidsovereenkomst 18
2.7 Indeling van functies 19
2.8 Werken in deeltijd 19
2.9 Werk-privé balans 19
2.10 Einde van de arbeidsovereenkomst 19
2.11 Uitzendkrachten en ingeleend personeel 21
Hoofdstuk 3 Werk en inkomen 22
3.1 Jaarlijkse herziening basis maandsalarissen 22
3.2 Indexering en aanpassing basis maandsalarissen 22
3.3 Vakantietoeslag 23
3.4 Stand-by diensten 23
3.5 Promotiebeleid 27
3.6 Toepassing salarisregeling bij indiensttreding of promoties 27
3.7 Overplaatsing naar een lagere functie 27
3.8 Persoonlijke toeslagen 28
Hoofdstuk 4 Werk en vrije tijd 29
4.1 Opbouw vakantiedagen 29
4.2 Opnemen vakantiedagen 29
4.3 Tussentijdse verkoop bovenwettelijke vakantiedagen 30
4.4 Kopen van extra verlofdagen 30
4.5 Toekenning generatiedagen van 61 tot 65 jaar 30
4.6 Feestdagen 30
4.7 Zondagen en roostervrije dagen 31
4.8 Verlof voor bijzondere gebeurtenissen en omstandigheden 31
4.9 Overig bijzonder en onbetaald verlof 32

Hoofdstuk 5 Werk en sociale zekerheid 33
5.1 Wat te doen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid 33
5.2 Salarisdoorbetaling gedurende het 1e en 2e jaar van arbeidsongeschiktheid 33
5.3 Re-integratie: aangepast werk, interne of externe herplaatsing 34
5.4 Aanvulling op uw salaris of uitkering gedurende het 3e tot en met het 6e jaar van arbeidsongeschiktheid 35
5.5 Inspanningsverplichting re-integratie voor u en Evos West 36
5.6 WIA/WGA-hiaat verzekering 36
5.7 Overige arbeidsvoorwaarden gedurende ziekte en/of arbeidsongeschiktheid 37
5.8 Collectieve zorgverzekering 37
5.9 Collectieve ongevallenverzekering 38
5.10 Uitkering aan uw nabestaande(n) bij overlijden 38
5.11 **A. Pensioen tot 1 januari 2023** 38
5.12 Senior Fit West regelingen 39
Hoofdstuk 6 Werk en ontwikkeling 40
6.1 Employability 40
6.2 Jaarlijkse ontwikkel- en beoordelingscyclus 40
6.3 Opleiding en training 41
6.4 Gevolgen reorganiseren 43
6.5 Mobiliteit Oudere medewerker 43
6.6 Leeftijdsfaseregeling 44
6.7 Sociaal Innovatief Levensfase Bewust Personeelsbeleid 44
Hoofdstuk 7 Werk en specifieke vergoedingen 46
7.1 Tegemoetkoming in de reiskosten 46
7.2 Gedifferentieerde WGA-premie 46
7.3 Uitkering bij huwelijk 46
7.4 Jubileumuitkering 46
7.5 Maaltijdvergoeding 47
7.6 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslagen zoals genoemd in artikel 10.2 47
7.7 Vitaliteitstoeslag 48
Hoofdstuk 8 Werk en Vakverenigingen 49
8.1 Toepassing van de cao 49
8.2 Faciliteiten van vakverenigingen 49
8.3 Organisatieverlof 49
8.4 Bijdrage aan vorming en training 49
8.5 Bijdrage aan Stichting Veilige Haven 49
8.6 Vakbondscontributie 50
8.7 Communicatie met vakverenigingen 50
8.8 Verhouding werkingssfeer B- en C-artikelen 51
8.9 Vergoeding cao delegatie 51

Hoofdstuk 9 Salarisregeling 53
9.1 Salarisschalen 53
9.2 Cao à la Carte 53
9.3 Uitkering bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd 53
Hoofdstuk 10 Toeslagen 54
10.1 Algemeen 54
10.2 Toeslag voor werken in volcontinu- of onregelmatige dienst 54
10.3 Vergoeding zon- en feestdagen in volcontinudienst 54
10.4 Overplaatsing naar een ander dienstrooster 54
10.5 Overplaatsing van een dienstrooster in de volcontinu naar een ander dienstrooster in de volcontinu 55
10.6 Tijdelijke uitoefening van een hogere functie 55
10.7 Werken buiten de eigen terminal 56
Hoofdstuk 11 Werktijden 57
11.1 Dienstroosters en werktijden 57
11.2 Roostercompensatiedagen 57
Hoofdstuk 12 Dagenbank 58
12.1 Algemeen 58
12.2 Doelgroep 58
12.3 Leeftijdsfasedagen 58
12.4 Overlijden in actieve dienst 59
Hoofdstuk 13 Beloning specifieke taken 60
13.1 Voorwaarden betaling 60
13.2 Vergoeding 60
Hoofdstuk 14. Algemeen 62
14.1 Begripsbepalingen uit de C-artikelen van deze cao 62
Hoofdstuk 15 Werk en inkomen 63
15.1 Salarisklasse per functiegroep 63
15.2 Vaststelling salaris bij aanvang dienstverband 63
15.3 Promotie naar een hogere functie 63
15.4 Overplaatsing naar een lagere functie 64
15.5 Vaststelling en uitbetaling van salarissen 64
Hoofdstuk 16 Werktijd en vrije tijd 65
16.1 Werktijden 65
16.2 Werken op zon- , feest- en gedenkdagen 66
16.3 Overwerk 66
Hoofdstuk 17 Begripsbepalingen D-artikelen 69
17.1 Begripsbepalingen uit de D-artikelen van deze cao 69
Hoofdstuk 18 Medewerkers voorheen VCLN, VOR en VTVlaard 70
18.1 Schema 4 70

18.2 Schema 5 70
18.3 Vervangende vrije tijd 71
18.4 Inlenen van personeel 71
18.5 Cao à la carte 71
18.6 71
18.7 Automatiseringsstatuut 72
Hoofdstuk 19 Medewerkers van Evos West en medewerkers voorheen Vopak Terminals North Netherlands B.V. 73
19.1 Overwerkregeling 73
19.2 Overwerktoeslagen 73
19.3 Schema 1 74
19.4 Schema 2 74
19.5 Schema 3 74
Hoofdstuk 20 Medewerkers VCLN, VOR en VTVlaard in dienst op 31-12-2009 76
20.1 Waarde vakantiedag 76
20.2 Deeltijdpensioen en ouderendagen 76
20.3 Pensioen 76
BIJLAGE I SOCIAAL PLAN - EVOS West 78
BIJLAGE II ORBA functiewaarderingssysteem 85
BIJLAGE III Overzicht vergoeding reiskosten woon-werk en zakelijke km's 90
BIJLAGE IV Overzicht referentiefuncties 91
BIJLAGE V Salaristabel B- en C-artikelen per 1 januari 2024 92
BIJLAGE VI Cao à la carte 93
BIJLAGE VII Functielijst 95
BIJLAGE VIII Lijst met in de cao gebruikte afkortingen 98
BIJLAGE X Reglement Senior Fit West Regeling 1 en 2 – verlenging regeling gedurende looptijd van deze cao 102
BIJLAGE XI Principe akkoord pensioenregeling vanaf 1 januari 2023 106
BIJLAGE XII Onderhandelingsresultaat EVOS Amsterdam cao 2024-2026 109

A-artikelen

In de hierna volgende hoofdstukken 1 tot en met 8 treft u de A-artikelen aan van de cao.
Deze hoofdstukken bevatten algemene bepalingen en regelingen die van toepassing zijn op alle medewerkers die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen, tenzij elders in deze cao wordt aangegeven dat dit niet het geval is.

Hoofdstuk 1. Algemeen

In dit hoofdstuk vindt u de definities van een aantal veel gebruikte termen in deze cao en regels die betrekking hebben op betalingen, werkingssfeer en eventuele toekomstige wijzigingen van deze cao.

1.1 Uitgangspunten

Evos Amsterdam West B.V. wil beschouwd worden als een aantrekkelijk werkgever die goede arbeidsomstandigheden en goede en marktconforme arbeidsvoorwaarden biedt in een uitdagende en aantrekkelijke werkomgeving, waar aandacht is voor het individu.

Evos Amsterdam West B.V. is een kwaliteitsbedrijf en streeft naar een reputatie waarin het staat voor hoogwaardige service, hoge normen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu en een maximale klanttevredenheid.
Daarom investeert Evos Amsterdam West B.V. continu in veiligheid, infrastructuur, efficiëntie en effectiviteit, maar vooral ook in de ontwikkeling en ontplooiing van mensen. Het doel is een duurzaam en winstgevend bedrijf te zijn en te blijven, waar mensen met plezier werken.

Deze uitgangspunten zijn richtinggevend bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden voor degenen die bij Evos Amsterdam West B.V. werken en onder de werkingssfeer van deze cao vallen.

1.2 Begripsbepalingen uit de A-artikelen van deze cao

In dit artikel vindt u de definities van begrippen die in deze cao worden gebruikt. In bijlage IX vindt u een overzicht met de in deze cao gebruikte afkortingen.

1.2.1.	Arbeidstijd	De standaard werktijd per week voor de dag- en onregelmatige dienst bij een voltijds dienstverband is 38,75 uur per week en 7,75 uur per dag (exclusief lunchpauze). De standaard gemiddelde werktijd per week voor de vijf ploegen volcontinudienst bij een voltijds dienstverband is 34,2 uur per week en 8,00 uur per dag (inclusief lunchpauze). NB: De 3,5 roostercompensatiedagen per jaar voor de huidige vijf ploegen volcontinudienst zijn meegenomen in de standaard gemiddelde werktijd per week van 34,2 uur.
1.2.2.	Basis uurloon	Het basis maandsalaris gedeeld door 169,0[1].
1.2.3.	Basis maandsalaris	Het bruto maandsalaris zonder toeslagen, zoals voor de medewerker is vastgesteld.
1.2.4.	Basis jaarsalaris	Het basis maandsalaris maal twaalf.
1.2.5.	Basis maandinkomen	Het basis maandsalaris, voor zover van toepassing, vermeerderd met de toeslagen als genoemd in artikel 10.2.
1.2.6.	Dag	Een kalenderdag (van 0.00 uur tot 24.00 uur).

[1] Als volgt berekend: 261 werkdagen van 7,75 uur per jaar, gedeeld door 12. In de cao Tankopslag (2007-2009) werd het basis uurloon berekend door het rekensalaris te delen door 156. In deze cao wordt het begrip rekensalaris niet meer gebruikt. Om op een gelijk basis uurloon uit te komen als voorheen in de cao Tankopslag, wordt nu het basis maandsalaris gedeeld door 169 (= 13/12 keer 156).

1.2.7.	Deeltijd	De met u overeengekomen arbeidstijd die minder bedraagt dan de algemeen geldende arbeidstijd per week of per dag zoals vastgelegd in artikel 2.8.
1.2.8.	Dienst	De werkuren op een werkdag volgens het voor u geldende dienstrooster.
1.2.9.	Dienstverband	De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd of duur met een medewerker.
1.2.10.	Dienstrooster	Een overzicht met daarop de werkuren gedurende tenminste een volledige cyclus van een dag-, onregelmatige- of volcontinudienst. In dit overzicht wordt aangegeven op welke tijdstippen een afdeling of een vastgestelde groep medewerkers de werkzaamheden normaliter aanvangt, eventueel onderbreekt en beëindigt.
1.2.11.	Functieklasse	Een verzameling van functies, die qua zwaarte van taken en verantwoordelijkheden vergelijkbaar zijn en met behulp van de ORBA ® methode van functieonderzoek in één groep zijn ingedeeld. De puntenrange per functiegroep is opgenomen in de salaristabellen, zie bijlage V van deze cao. Met elke functiegroep correspondeert tevens een salarisklasse, op basis waarvan de beloning per functiegroep wordt vastgesteld.
1.2.12.	Functiewaardering	Het bij Evos Amsterdam West B.V. van toepassing zijnde systeem gebaseerd op indeling van functies in functieklassen met daaraan gekoppeld de salarisklassen, die zijn vastgelegd in de salaristabel.
1.2.13.	Leeftijdsfasedagen	Dagen die volgens een door partijen vastgesteld schema aan u worden toegekend. De waarde van uw leeftijdsfasedag(en) wordt, indien fiscaal toegestaan, jaarlijks in december door Evos Amsterdam West B.V. gereserveerd.
1.2.14.	Leidinggevende	Degene aan wie u rechtstreeks rapporteert, meestal het hoofd van de afdeling waar u werkt.
1.2.15.	Maand	Een kalendermaand.
1.2.16.	Medewerker	Persoon in dienst van Evos Amsterdam West B.V., ingeschaald in één van de salarisklassen A tot en met K van de van toepassing zijnde salarisschaal.
1.2.17.	Partner	Degene - waarmee de medewerker gehuwd is; - of waarmee de medewerker een wettelijk geregistreerde partnerrelatie heeft; - of indien er sprake is van twee ongehuwde personen die een gezamenlijke huishouding voeren. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien en als zodanig is geregistreerd bij Evos Amsterdam West B.V. NB: Het pensioenreglement dat op u van toepassing is, kent een eigen definitie voor het begrip ‘Partner’.

1.2.18.	Salarisklasse	Een salarisgroep (bijvoorbeeld A tot en met K) uit de salaristabel die hoort bij één functieklasse.
1.2.19.	Standplaats	De plaats waar of van waaruit u ingevolge uw arbeidsovereenkomst gewoonlijk uw werkzaamheden verricht.
1.2.20.	Terugkomdagen	Dagen in een volcontinu of onregelmatige dienst waarop u bent ingeroosterd binnen de overeengekomen arbeidstijd per jaar.
1.2.21.	U	Medewerker of medewerkster in de zin van artikel 7:610 BW.
1.2.22.	Uitzendkracht	Een medewerker of medewerkster die door een bij de Algemene Bond van Uitzendbureaus aangesloten uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan Evos Amsterdam B.V. volgens de bepalingen van de Wet Werk en Zekerheid voor werkzaamheden vallende binnen een van de functiegroepen die vallen onder deze cao, en waarbij een leidinggevende van Evos Amsterdam B.V. vervolgens toezicht houdt en leiding geeft aan de uitzendkracht.
1.2.23.	Vakantiedagen	Vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW.
1.2.24.	Vakvereniging	Elk der partijen ter andere zijde.
1.2.25.	Werkgever	Evos Amsterdam West B.V., verder te noemen Evos West, als de werkgever waar u in dienst bent en waar deze cao van toepassing is.
1.2.26.	Vervroeging van de pensioeningangsdatum	De pensioen ingangsdatum zoals opgenomen in het pensioenreglement haalt u naar voren.
1.2.27.	Waarde vakantiedag	Twaalf keer het basis maandsalaris, inclusief een aan u toegekende persoonlijke toeslag (waarvan is vastgesteld dat het mede de basis vormt voor de berekening van de waarde van uw vakantiedag) plus vakantietoeslag / 261.
1.2.28.	Week	Een tijdvak van zeven kalenderdagen, aanvangende op maandag 00.00 uur.

1.3 Werkingssfeer, looptijd en verlenging van de cao

1.3.1. Deze cao is van toepassing op medewerkers, waarvan de functie is ingedeeld in één van de in deze cao opgenomen functiegroepen A tot en met K en die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn bij Evos West.
De functielijst is opgenomen in bijlage VIII van deze cao.

1.3.2. Deze cao is afgesloten voor een periode van 3 jaar. Van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 blijven de overeengekomen en in deze cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden van toepassing.

1.3. 3. Indien er, nadat deze cao van kracht is geworden, nieuwe tankopslagbedrijven aan Evos West worden toegevoegd, zal Evos West met vakverenigingen in overleg treden over de vraag of deze cao op dit nieuwe Evos-bedrijf eveneens van toepassing wordt verklaard.

1.3.4. Het uitgangspunt voor het overleg als genoemd in 1.3.3. is dat deze cao zal gelden voor elk nieuw tankopslagbedrijf indien:

- Evos West voor 51% of meer aandeelhouder van dit nieuwe tankopslagbedrijf is;
- Deze cao en overige regelingen van Evos West in plaats komen van de tot dan toe van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden bij dit tankopslagbedrijf.

- De medewerkers van dit nieuwe tankopslagbedrijf zullen derhalve eerst, voor zover wettelijk toegestaan, afstand dienen te nemen van het op hen toepasselijke arbeidsvoorwaardenpakket bij dit tankopslagbedrijf alvorens deze cao op hen van toepassing zal worden.

Gezien het vermelde uitgangspunt, geldt tevens dat verworven bedrijven die activiteiten verrichten buiten de tankopslagsector in beginsel niet onder deze cao zullen vallen, tenzij Evos West in overleg met vakverenigingen anders besluit.

1.3.5. Deze cao kan door partijen worden opgezegd tegen het einde van een contractperiode door middel van een e-mail of aangetekende brief aan de andere partij, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Indien de cao wordt opgezegd via e-mail dienen partijen over en weer ontvangst- en leesbevestigingen aan elkaar te verzenden, zodat duidelijk is aan alle partijen dat de opzegging is verzonden door de ene partij en is ontvangen door de andere.

1.3.6. Indien geen van de partijen de cao heeft opgezegd uiterlijk drie maanden voor het einde van de contractperiode vastgelegd in artikel 1.3.2., wordt deze cao geacht met één jaar te zijn verlengd en zo vervolgens verder.

1.3.7. Nieuwe of gewijzigde teksten van deze cao worden, indien van toepassing, aan u verstrekt.

1.4 Tussentijdse wijziging van de cao en inhouding verschuldigde loonheffing

1.4.1. Tenzij nadrukkelijk anders bepaald, zijn alle in deze cao genoemde bedragen bruto, en zullen bij uitbetaling de daarover verschuldigde belastingen en premies worden ingehouden.

1.4.2. Indien toekomstige wijzigingen in de fiscale en/of sociale wet- en/of regelgeving ertoe leiden dat belastingtarieven, premiepercentages, vrijstellingen en dergelijke van rechtswege worden aangepast of vervallen, zullen deze wijzigingen per de wettelijke ingangsdatum door Evos worden toegepast.

1.4.3. Indien toekomstige wijzigingen in de wet- en/of regelgeving, die niet onder artikel 1.4.2. vallen, effecten hebben of kunnen hebben voor de uitvoering van de in deze cao beschreven regelingen, dan zullen partijen bij deze cao in overleg treden. Dit geldt eveneens indien er sprake is van bijzondere omstandigheden in de zin van (een) verandering(en) in de sociaal economische verhoudingen in Nederland en/of loon- en prijspolitiek van de regering of Europese Unie. Partijen zijn dan verplicht om binnen twee maanden nadat deze wijzigingen in de wet- en/of regelgeving van kracht zijn geworden, indien deze niet onder artikel 1.4.2. vallen, en door een van de partijen bij deze cao aan de andere partijen kenbaar zijn gemaakt, aanvullende afspraken te maken.

Hoofdstuk 2. Belangrijke werkafspraken

In dit hoofdstuk treft u de belangrijkste afspraken aan over de rechten en verplichtingen van Evos West, de vakverenigingen en van u. Veiligheid en milieu nemen daarbij een belangrijke plaats in.
Verder vindt u hier de bepalingen over uw arbeidsovereenkomst, uw indiensttreding en over de wijze waarop uw arbeidsovereenkomst kan eindigen. Ten slotte wordt in dit hoofdstuk aangegeven wat het betekent als u in deeltijd werkt en wat de gevolgen daarvan zijn voor uw arbeidsvoorwaarden.

2.1 Veiligheid en milieu

2.1.1. Veiligheid op het werk en een zorgvuldige omgang met het milieu is voor zowel u, uw collega's, als voor Evos West een punt van centraal en uitzonderlijk belang. Daarom wordt er alles aan gedaan om u een veilige manier van leven en werken te leren en u te instrueren omtrent alle binnen Evos West bestaande veiligheids- en milieuvoorschriften, zodat deze nauwkeurig en overtuigend uitgevoerd en nagekomen kunnen worden.

2.1.2. Veiligheid is in onze dienstverlening prioriteit nummer één. Hierin onderscheiden wij ons ten opzichte van onze concurrenten. Dit is ook de reden voor een aantal grote klanten om bij voorkeur met Evos West zaken te doen. Veiligheid wordt binnen de organisatie breed neergelegd door middel van specifieke afdelingen, procedures, opleidingen en communicatie. Als gevolg hiervan heeft training en bewustwording op het gebied van veiligheid binnen de specifieke Evos-bedrijfsactiviteiten veel aandacht. Aangezien dit een concurrentievoordeel is voor Evos West, willen wij hier vooral zelf invulling aan blijven geven.

2.1.3. Voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden dient het in de veiligheidsvoorschriften daarvoor aangegeven aantal mensen beschikbaar te zijn. Evos West zal zich inspannen om dit minimale aantal mensen beschikbaar te stellen, en zal zo nodig werkzaamheden stilleggen indien dit niet het geval is.

2.1.4. U bent verplicht ten volle medewerking te verlenen aan het streven een veilige werksituatie in het bedrijf te handhaven en verder te verbeteren. U bent gehouden alle veiligheidsvoorschriften en -procedures stipt na te leven en de door Evos West daartoe ter beschikking gestelde veiligheidskleding en -apparatuur daadwerkelijk te gebruiken en ten volle te benutten. Ook dient u uw collega's en anderen te wijzen op veiligheidsvoorschriften en -procedures die ter plaatse bestaan, en hen hierop aan te spreken, indien zij deze voorschriften en procedures niet naleven. Indien bij u onzekerheid bestaat over de toepassing van veiligheidsvoorschriften en -procedures dient u uw leidinggevende daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.

2.1.5. U bent verplicht ten volle medewerking te verlenen aan het streven van Evos West om verontreiniging van het milieu te voorkomen. U bent gehouden de voorschriften en procedures op dit gebied stipt na te leven.

2.1.6. Evos West is bereid om, indien dit gevraagd wordt, mee te werken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken, zodat alle deelnemers kunnen leren van ongevallen.

2.2 Algemene rechten en verplichtingen van partijen

2.2.1. Partijen bij deze cao zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging aan te brengen in deze cao. Deze bepaling laat de rechten en plichten van partijen bij deze cao zoals omschreven in artikel 1.4 onverlet.

2.2.2. Partijen bij deze cao zullen in beginsel halfjaarlijks informatief overleg plegen over de algemene gang van zaken bij Evos West.

2.2.3. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, naleving of het toepasselijk zijn van de cao, te proberen in overleg tot overeenstemming te komen. Indien één der partijen tijdens dit overleg meent dat overeenstemming niet te bereiken is, wordt het geschil door deze partij voorgelegd aan de rechtbank te Amsterdam, sector kanton.

2.3 Algemene rechten en verplichtingen Evos West

2.3.1. *Verkorte werkweek*
In afwijking van artikel 7:628 lid 1 BW is Evos West niet gehouden het basis maandinkomen aan u te betalen over uren waarin u geen arbeid verricht ten gevolge van invoering door Evos West van een verkorte werkweek, ook niet na het verstrijken van de termijn zoals in artikel 7:628 lid 5 BW genoemd. Evos zal tijdig overleg voeren met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad wanneer overgegaan wordt tot het invoeren van een verkorte werkweek. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen Evos West en de vakverenigingen overleg plegen over een herziening van de in dit artikel getroffen regeling.

2.3.2. *Goed werkgeverschap en arbeidsomstandigheden*
Evos West is verplicht u in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar uw beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Evos West is verplicht zorg te dragen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. In dit kader is Evos West onder meer verplicht te zorgen voor een pakket maatregelen met betrekking tot bedrijfsgezondheidszorg.

2.3.3. *Geheimhouding*
Evos West is verplicht tot geheimhouding van dat wat haar met betrekking tot uw persoon uit hoofde van haar functie als werkgever bekend is, tenzij u toestemming heeft gegeven tot het verstrekken van op uw persoon betrekking hebbende gegevens of tenzij Evos West ingevolge een wettelijke verplichting deze informatie dient te verstrekken. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen u en Evos West.

2.3.4. *Voorkomen ongewenst gedrag*
Evos West verplicht zich om maatregelen te treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, indien dit noodzakelijk blijkt te zijn ter voorkoming van ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan: opmerkingen en gedragingen die door de persoon tot wie ze gericht zijn als ongewenst worden ervaren. Hieronder begrepen handtastelijkheden, op- of aanmerkingen over uiterlijk, seksuele geaardheid, ras, geloof, landsaard en dergelijke, indien dit wordt gekenmerkt door eenzijdigheid, ongewenstheid of dwang.

2.3.5. *Tegengaan discriminatie*
Evos West streeft ernaar dat de samenstelling van het personeelsbestand zoveel als mogelijk een afspiegeling is van de samenleving. Evos West bevordert de goede arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf en biedt gelijke kansen aan allen die er werken. Een respectvolle wijze van met elkaar omgaan binnen het bedrijf is een belangrijke voorwaarde voor goede arbeidsverhoudingen. Discriminatie laat mensen niet in hun waarde en zal door Evos West actief worden tegengegaan. Evos West verplicht zich om maatregelen te treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, indien dit noodzakelijk blijkt te zijn ter voorkoming van discriminatie.

2.3.6. *Sanctiebeleid*
Het binnen Evos West geldende beleid omtrent disciplinaire maatregelen is op u van toepassing. Schorsing zonder behoud van basis maandinkomen maakt een uitdrukkelijk onderdeel uit van de door Evos West toe te passen disciplinaire maatregelen. Indien u echter bent geschorst in afwachting van nader onderzoek naar een voorval waarbij wordt vermoed dat u uw verplichtingen in ernstige mate niet bent nagekomen - hetgeen kan leiden tot ontslag wegens dringende reden - zal tijdens de schorsing uw basis maandinkomen worden doorbetaald.

2.4 Algemene rechten en verplichtingen van vakverenigingen

2.4.1. De vakverenigingen verbinden zich ten aanzien van de medewerkers voor wie deze cao is overeengekomen, gedurende de looptijd van deze cao geen stakingen bij Evos West te zullen toepassen of bevorderen.

2.4.2. De vakverenigingen verbinden zich geen actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft tussentijds wijziging te brengen in deze cao. De vakverenigingen zullen hun krachtige medewerking aan Evos West verlenen tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden, indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt. Deze bepaling laat de rechten en plichten van vakverenigingen zoals omschreven in artikel 1.4 onverlet.

2.4.3. De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, wanneer en voor zover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze cao, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.

2.4.4. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen te zullen bevorderen, dat hun leden het in deze cao bepaalde getrouwelijk zullen nakomen.

2.5 Algemene rechten en verplichtingen van u als medewerker

2.5.1. *Goed werknemerschap, veiligheid en arbeidsomstandigheden*
U bent in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed medewerker in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

U bent verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar uw beste vermogen te verrichten en u daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege Evos West aangegeven, met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie, ook indien daartoe geen speciale opdracht is gegeven. U dient alle in het bedrijf aanwezige materialen, machines, apparatuur, gebouwen en dergelijke met zorg te behandelen.

U bent verplicht datgene te doen wat van u verlangd kan worden ter bevordering van goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook in dit kader bent u mede verantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf. U dient zich de door of namens Evos West gegeven instructies en aanwijzingen eigen te maken, bij te houden en na te leven.

2.5.2. *Geneeskundige onderzoeken*
Op aanwijzing van Evos West bent u verplicht u te onderwerpen aan medische keuringen en geneeskundige onderzoeken, voor zover deze verplichtingen wettelijk zijn, vereist of toegestaan. Daarbij geldt dat dergelijke medische keuringen of geneeskundige onderzoeken altijd dienen te voldoen aan de wettelijke waarborgen en geneeskundige standaarden.

2.5.3. *Wijzigingen in werk of werktijden*
Het zal van tijd tot tijd noodzakelijk zijn om een beroep te doen op uw mobiliteit. In artikel 6.4 wordt verduidelijkt hoe en wanneer dit wordt geregeld. Tevens bent u, in overleg, verplicht:
a) Tot het verrichten van andere werkzaamheden voor een bepaalde periode van maximaal drie maanden die in redelijke mate aansluiten bij uw huidige functie. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, kan deze periode aansluitend worden verlengd;
b) Om akkoord te gaan met wijzigingen, voor een periode zoals genoemd in artikel 2.5.3.a, in de regeling van uw arbeidsduur, uw arbeidstijden of uw dienstrooster.

U bent gehouden, ook buiten het voor u geldende dienstrooster, werkzaamheden te verrichten, indien Evos West u dat vraagt op grond van het bedrijfsbelang. Evos West zal zich hierbij houden aan de wettelijke bepalingen en aan deze cao.

Tevens bent u gehouden om over te gaan naar elke dienst die door Evos West noodzakelijk wordt geacht, indien het bedrijfsbelang dit eist. De overgang naar een andere dienst dient te geschieden naar redelijkheid en met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen en van deze cao.

2.5.4. *Gedragscodes*
Binnen Evos West gelden verschillende gedragscodes[2], die een kader vormen waaraan alle Evos-medewerkers zich bij de uitoefening van hun functie dienen te houden. U bent verplicht zowel naar de letter als naar de geest van deze codes te handelen. Bij uw indiensttreding ontvangt u een exemplaar van deze codes. De codes zullen door Evos West eveneens digitaal beschikbaar worden gesteld. Indien de inhoud van deze codes wordt aangepast, zult u hierover door Evos West worden geïnformeerd.

2.5.5. *Geheimhouding*
Zowel gedurende als na afloop van het dienstverband - ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen - is het u verboden om op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm en op welke wijze dan ook, enige mededeling te doen van hetgeen te uwer kennis komt aangaande de zaken en belangen van Evos West, haar cliënten en andere relaties, één en ander in de ruimste zin van het woord, tenzij de uitoefening van uw functie vereist dat u derden van zodanige aangelegenheden in kennis stelt.
Deze geheimhoudingsplicht bestaat niet in de situatie dat u door Evos West specifiek van uw geheimhoudingsverplichting bent ontheven en ook niet indien er van u krachtens wettelijke voorschriften mededelingen zullen en kunnen worden gevorderd.

2.5.6. *Verbeteringen en uitvindingen*
De (rechten op de) door u tijdens de duur van uw dienstverband met Evos West gedane verbeteringen en uitvindingen, die in rechtstreeks verband staan met uw werkzaamheden of daaruit voortvloeien, komen toe aan Evos West.

2.5.7. Nevenactiviteiten
U mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Evos West geen nevenwerkzaamheden verrichten. Evos West zal in beginsel schriftelijke toestemming voor betaalde nevenwerkzaamheden verlenen, tenzij er een gerede kans bestaat dat deze nevenwerkzaamheden de belangen van Evos West kunnen schaden.

Evos West staat er in principe positief tegenover, indien u buiten uw werktijd activiteiten ontplooit in het kader van uw maatschappelijke betrokkenheid. U hebt toestemming van Evos West om onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij deze werkzaamheden strijdig zijn met de belangen van Evos West en Evos kunnen schaden. Indien dit het geval zal of kan zijn, dient u alsnog voorafgaand te overleggen met Evos West.

[2] Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de Code of Conduct en het Gedragsreglement, Klokkenluiderregeling, internet gedragscode, etiquette & e-mail verkeer en de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.

2.6 Indiensttreding en arbeidsovereenkomst

2.6.1. *Schriftelijke arbeidsovereenkomst en toepasselijkheid cao*

U treedt bij Evos in dienst op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst die door u en Evos wordt ondertekend. Deze cao maakt integraal onderdeel uit van uw arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan het aangaan van uw arbeidsovereenkomst ontvangt u een exemplaar van de cao.

Wanneer Evos en de vakverenigingen aanvullingen op of wijzigingen van deze cao overeenkomen, gelden deze aanvullingen en wijzigingen eveneens voor u, en zal Evos ervoor zorg dragen dat u wordt geïnformeerd over deze aanvullingen of wijzigingen.

2.6.2. *Uw arbeidsovereenkomst*

In uw arbeidsovereenkomst worden in ieder geval de volgende per de datum van indiensttreding voor u geldende onderwerpen conform deze cao bevestigd:

- Datum van indiensttreding;
- De aard van uw arbeidsovereenkomst;
- Indien een proeftijd is overeengekomen: de wederzijdse proeftijd en lengte daarvan;
- Plaats in de organisatie (uw afdeling), uw leidinggevende, uw functietitel en functiegroep;
- Standplaats;
- Basis maandsalaris en uw vakantietoeslag;
- Gemiddelde arbeidsduur per week;
- Voor zover van toepassing: als bijlage bij de arbeidsovereenkomst het meest recente dienstrooster dat op het moment van indiensttreding van toepassing is;
- Aantal vakantiedagen per jaar, alsmede het aantal vakantiedagen in het jaar van indiensttreding;
- Deelname in de pensioenregeling volgens de toepasselijke bepalingen van het pensioenreglement.

2.6.3. *Aard van uw arbeidsovereenkomst*

Evos kan met u een arbeidsovereenkomst aangaan:

- Voor bepaalde tijd;
- Voor onbepaalde tijd;
- Voor de duur van een project.

2.6.4. *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Indien u met Evos West een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat, zal de maximale duur van deze arbeidsovereenkomst tezamen 18 maanden zijn, waarna uw dienstverband van rechtswege zal worden beëindigd 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 Evos West een dienstverband voor bepaalde tijd bent aangegaan waarbij:

- u een functie vervult die betrokken is bij een nieuwbouw- en/of vervangingsproject of
- u operator in opleiding bent; 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.

2.6.5. *Proeftijd*

Bij het aangaan van uw dienstverband geldt een wederzijdse proeftijd, behalve bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden. Dan geldt er geen proeftijd. De duur van de wederzijdse proeftijd is één maand bij een dienstverband voor bepaalde tijd dat is overeengekomen voor een periode korter dan twee jaar en langer dan 6 maanden. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd is de proeftijd twee maanden. Gedurende de proeftijd kunnen zowel u als Evos West het dienstverband op elk gewenst moment beëindigen.

2.6.6. *Medische keuring*
Het kan voorkomen dat van u een medische keuring verlangd wordt, voordat u in dienst treedt bij Evos West, indien deze keuring wettelijk is vereist of wordt toegestaan. Deze zogenaamde aanstellingskeuring zal worden verricht door een bedrijfsarts van de door Evos West aangewezen Arbodienst. Daarbij geldt dat een dergelijke medische keuring altijd dient te voldoen aan de wettelijke waarborgen en geneeskundige standaarden.

2.7 Indeling van functies

2.7.1. *ORBA® -systematiek*
De systematiek volgens welke de functies bij Evos West zijn ingedeeld in functiegroepen is gebaseerd op de ORBA® -methode voor functiewaardering.

2.7.2. *Indelen van functiebeschrijvingen*
De indeling van uw functie gebeurt op basis van een procedure voor waardering en indeling van functies, in principe door middel van vergelijking met Evos West referentiefuncties, tenzij uw functie is aangewezen als een Evos West referentiefunctie.
De procedure voor waardering en indeling van functies alsmede de beroepsprocedure treft u aan in bijlage II.

2.8 Werken in deeltijd

2.8.1. *Algemeen – aanpassing arbeidsduur*
Indien u minimaal zes maanden in dienst bent bij Evos West, kunt u conform de bepalingen van de Wet flexibel werken aan Evos verzoeken om minder of meer uren per week te gaan werken dan de aanvankelijk met u overeengekomen werktijd. U werkt in deeltijd, indien uw werktijd minder uren bedraagt dan de normale werktijd conform artikel 11.1.2. van de B-artikelen of artikel 16.1.1. van de C-artikelen.

2.8.2. *Arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid*
Indien u in deeltijd werkt, gelden alle arbeidsvoorwaarden uit deze cao in evenredigheid met uw overeengekomen werktijd, met uitzondering van:

- De bijdrage van Evos West aan de premie van de zorgverzekering (zie artikel 5.8);
- De studiekostenregeling (zie artikel 6.3).

Voor de tegemoetkoming in de reiskosten woon/werkverkeer geldt dat deze in evenredigheid met het aantal dagen waarop wordt gewerkt, wordt vastgesteld.

2.8.3. *Overwerk*
De overwerktoeslagen, zoals genoemd in deze cao, zijn voor parttimers pas van toepassing indien de gemiddelde arbeidstijd per week is overschreden.
Het opnemen van tijd voor tijd is toegestaan indien de werkzaamheden dit toelaten, ter beoordeling van de leidinggevende.

2.9 Werk-privé balans

Het wordt mogelijk om minder dagen en meer uren per dag te werken, in overleg met de leidinggevende, maar niet langer dan 9 uur per dag. Dat betekent dat een fulltimer die 4 in plaats van 5 dagen wil werken een dienstverband kan hebben van maximaal 36 uur per week. Het gevolg hiervan is dat u in deeltijd gaat werken.

2.10 Einde van de arbeidsovereenkomst

2.10.1. *Beëindiging arbeidsovereenkomst*
Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor u of voor Evos West volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen u en Evos West:

a. Door eenzijdige beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
b. Door het verstrijken van de tijd en/of de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn, onverlet de mogelijkheid van een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Artikel 7:668a lid 2 BW is op uw arbeidsovereenkomst niet van toepassing, dit betekent dat de (inhuur)periode voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet wordt meegenomen in de ketenregeling. Deze periode voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd telt wel mee in geval van afspiegeling en in geval van vaststelling van de transitievergoeding;
c. Met wederzijds goedvinden op grond van artikel 7:670b BW op het door u en Evos West overeengekomen tijdstip;
d. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst door u, met inachtneming van de geldende opzegtermijn en overige wettelijke vereisten hieromtrent;
e. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst door Evos West op grond van en met inachtneming van artikel 7:669 BW en 7:671a BW, of
f. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst door Evos West nadat u voor deze opzegging uw instemming heeft verleend;
g. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van artikel 7:671b BW of 7:671c BW;
h. Van rechtswege door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op de datum dat uw AOW uitkering aanvangt;
i. Door uw overlijden.

2.10.2. *Einde arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid*
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW kan de opzegging zoals bedoeld in artikel 2.9.1 onder f en g plaatsvinden ook indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid nog geen twee jaren heeft geduurd, met dien verstande dat de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst pas kan plaatsvinden nadat de ziekte of arbeidsongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd en het deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 5.5 is verkregen uitwijst dat het niet redelijk is van Evos West te verwachten passend werk aan te bieden.

2.10.3. *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*
Heeft u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en wordt deze arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet verlengd of omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan zal Evos West u twee maanden voorafgaande aan deze beëindiging hierover informeren.

2.10.4. *Opzegtermijnen*
In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst dienen zowel u als Evos West de wettelijke opzegtermijnen in acht te nemen zoals bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en lid 3 BW.
Voor u bedraagt de opzegtermijn één maand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Indien in uw arbeidsovereenkomst voor u een langere opzegtermijn is overeengekomen, geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 BW, voor Evos West een gelijke opzegtermijn, tenzij uit artikel 7:672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.
De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de eerstvolgende volle kalendermaand, volgend op de datum van opzegging.

2.10.5. *Transitievergoeding*
Indien de arbeidsovereenkomst van een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op initiatief van Evos West door (1) opzegging door Evos West, (2) ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt wegens redenen als omschreven in artikel 7:669 lid 3 sub a BW kent Evos West 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 Evos West-pot en worden, in samenspraak met de vakbonden, beschikbaar gesteld aan betrokken medewerkers. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata

uitgekeerd c.q. 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.

2.10.6. *Niet korten*
Als de overheid besluit dat het in mindering brengen van kosten mogelijk is, zal Evos West in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Deze afspraak betreft kosten die door Evos West zijn gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitievergoedingen dan wel uitkeringen op basis van de kantonrechter formule al dan niet exact afgeleid hiervan, Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

2.10.7. Teruggave Evos West eigendommen en bescheiden
In geval van schorsing en bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband wordt beëindigd, zult u alle zich onder u bevindende eigendommen van Evos West, alsmede de eigendommen van derden welke door Evos aan u in het kader van uw dienstverband ter beschikking zijn gesteld, ter beschikking stellen aan Evos West. Dit geldt ook voor alle bescheiden, die in enigerlei verband staan met Evos, met haar cliënten en andere relaties, één en ander in de ruimste zin van het woord, evenals alle kopieën van dergelijke bescheiden (al dan niet opgeslagen op gegevensdragers).

2.11 Uitzendkrachten en ingeleend personeel

2.11.1. Evos West streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten en medewerkers. De bepalingen ten aanzien van de onderstaande elementen van de arbeidsvoorwaarden geregeld in deze cao zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst:
- Basis maandsalaris en salarisaanpassing;
- Onregelmatigheids- en overwerktoeslag;
- Tegemoetkoming kosten woon/werk verkeer.

2.11.2. Over de inhuur wordt afgesproken dat er per ploeg per dienst gemiddeld maximaal 2 inhuurkrachten kunnen worden ingehuurd. Het inhuren van extra medewerker(s) kan alleen na instemming van de OR.

Voor wat betreft kantoor geldt dat per locatie 15% kan worden ingehuurd. Evos West huurt bij voorkeur alleen in bij bedrijven die door de vakbonden zijn erkend als uitleenbedrijven (waarmee een cao is met FNV en / of CNV). Indien dit niet het geval is zal Evos West afspraken maken dat de Evos West cao wordt toegepast op de ingehuurde medewerkers.

Hoofdstuk 3 Werk en inkomen

In het hoofdstuk Werk en Inkomen vindt u de belangrijkste afspraken over uw jaarlijkse salarisherziening en de invloed van uw eindejaar beoordeling hierop. Ook afspraken tussen Evos West en vakverenigingen over de halfjaarlijkse indexering van salarisschalen en individuele salarissen vindt u hier terug. Daarnaast wordt een aantal andere onderwerpen weergegeven, zoals vakantietoeslag, stand-by vergoedingen en welk salaris wordt toegekend bij indiensttreding of promotie.

3.1 Jaarlijkse herziening basis maandsalarissen

3.1.1 Uw individuele basis maandsalaris wordt per 1 januari van elk jaar herzien. De eventuele procentuele salarisverhoging binnen de voor u van toepassing zijnde salarisklasse is daarbij afhankelijk van de opgestelde individuele eindejaar beoordeling over uw functioneren gedurende het afgelopen jaar, in combinatie met een akkoord van de directie of het managing team.

3.1.2 Zodra de uitkomst van uw individuele beoordeling bekend is, kunt u in onderstaande tabel de procentuele verhoging zien waarmee uw basis maandsalaris wordt aangepast. Het maximum van uw salarisklasse zal niet worden overschreden door deze procentuele verhoging.

De procentuele verhoging wordt berekend over het uw huidige basis maandsalaris.

Uitkomst van uw individuele eindejaar beoordeling		Procentuele verhoging
E	Uitstekend	4,00%
D	Zeer goed	3,25%
C	Normaal/Goed	2,75%
B	Matig/Nog te ontwikkelen	0,50%
A	Onvoldoende	0,00%

Aanvullende afspraken met betrekking tot de beoordelingsverhoging

- De beoordelingsverhoging vindt plaats op voorwaarde dat u in het betreffende jaar vóór 1 september in dienst bent getreden.
- Ontwikkelt u zich, indien u maar kort in dienst bent dan wel kort in (nieuwe) functie benoemd bent zodanig dat u, 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.
- Indien uw eindejaar beoordeling een ‘onvoldoende’ laat zien, waardoor uw basis maandsalaris niet zal worden herzien op 1 januari van het daarop volgende jaar, wordt uw basis maandsalaris tevens niet verhoogd met een eventueel voor het komende jaar afgesproken initiële salarisverhoging.

3.2 Indexering en aanpassing basis maandsalarissen

3.2.1. De basis maandsalarissen zullen per 1 januari en 1 juli van elk jaar halfjaarlijks achteraf worden geïndexeerd. Uitgangspunt voor deze indexering is de ‘Consumentenprijsindex - afgeleid (2015 = 100) over maart - september respectievelijk september - maart.

3.2.2. Op de ’Consumentenprijsindex – afgeleid’ per 1 januari 2024 is artikel 3.2.3 van toepassing. De indexering is per 1 januari 2024 vastgesteld op 0%. Dit is als volgt tot stand gekomen:

1 januari 2024

- CPI maart 2023 = 123, 82
- CPI september 2023 = 125,85
- CPI = 125,85 – 123,82 = 2,03 / 123,82 * 100 = 1,64%
- CPI 2024 = 1,64% met verrekening -2,99% van 1 juli 2023 = -1,35% = afgerond 0%

3.2.3. Aanpassing van basis maandsalarissen en salarisschalen, zoals genoemd in dit artikel, zal plaatsvinden bij een stijgend Consumentenprijsindexcijfer. Bij een dalend of negatief Consumentenprijsindexcijfer moeten de basis maandsalarissen en de salarisschaal worden bevroren en zal de negatieve indexering indien mogelijk worden verrekend met een toekomstige positieve indexering.

3.2.4. De aanpassing van de basis maandsalarissen is niet aan een maximum gebonden.

3.2.5. Bij de toepassing van deze indexeringsregeling wordt steeds uitgegaan van de door het CBS gepubliceerde, voorlopige consumentenprijsindexcijfers. Dit betekent dat geen rekening wordt gehouden met correcties, die achteraf over een bepaalde maand zijn aangebracht door het CBS.

3.2.6. In bijlage V is de salarisschaal weergegeven, zoals deze geldt per 1 januari 2024.

3.2.7. • Per 1-1-2024 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto, naast de APC;
• Per 1-1-2025 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto, naast de APC;

Op 1 januari 2026 worden de basis maandsalarissen en de salarisschalen daarnaast structureel verhoogd met 1,25%.

3.3 Vakantietoeslag

3.3.1. De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 mei tot en met 30 april, en bedraagt een basis maandinkomen (is 8,33%).

3.3.2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei over de daaraan voorafgaande periode van twaalf maanden en wordt afgeleid van het in die maand geldende basis maandsalaris. Met dien verstande dat, in het geval van een (tijdelijke) overgang van de ene naar de andere dienst, de vakantietoeslag in evenredigheid wordt afgeleid van het per dienst geldende basis maandsalaris. Deze regeling is alleen van toepassing als er sprake is van een aaneengesloten periode van ten minste één kalendermaand.

3.4 Stand-by diensten

Tot 1 januari 2025 geldt onderstaande tekst van artikel 3.4:

3.4.1 *Vergoeding stand-by diensten per daadwerkelijk gewerkte dienst*
Een vergoeding wordt toegekend indien de medewerker is ingedeeld in een stand-by dienst. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van het aantal daadwerkelijk gelopen diensten en wordt bepaald aan de hand van de onderstaande bepalingen:

1. Het aantal stand-by diensten wordt per jaar bepaald volgens een vooraf vastgesteld rooster.
2. Een stand-by dag begint op de betreffende dag direct na het einde van de dag- of ochtenddienst en eindigt op de volgende dag bij de aanvang van de dag- of ochtenddienst.
3. Een volledige stand-by week begint elke week op maandagmiddag direct na het einde van de dag- of ochtenddienst en eindigt op de volgende maandagochtend bij de aanvang van de dag- of ochtenddienst.
4. De vaste vergoeding voor een voor het gehele kalenderjaar van tevoren geplande en volledige stand-by week bedraagt € 304,60.
5. Indien de betreffende stand-by diensten niet per week maar per dag zijn ingedeeld, wordt voor een volledige stand-by dag € 43,51 betaald.
6. Over de vaste vergoeding wordt vakantietoeslag berekend en pensioen opgebouwd.
7. Feestdagencompensatie is begrepen in de vergoeding per dag of per week.
8. In de vergoeding is eveneens meegenomen de vervanging gedurende maximaal twee weken per kalenderjaar van stand-by diensten voor kort verzuim en/of ziekte van een collega. Extra diensten buiten deze twee weken worden achteraf betaald.
9. In geval van een onvolledige dienst wordt de vergoeding naar evenredigheid uitgekeerd.

10. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de medewerker zijn recht op deze vaste vergoeding.
11. De stand-by vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari van elk jaar geïndexeerd volgens het CPI-cijfer van het voorgaande jaar.

3.4.2. *Variabele vergoeding(bij opkomst)*

1. De stand-by medewerker is verplicht om aan een oproep gehoor te geven.
2. Voor het opkomen tijdens een stand-by periode geldt de volgende vergoedingsregeling: het basis uur salaris over de werkelijk gewerkte uren, verhoogd met de toeslagen als genoemd in artikel 18.1 en 18.2 plus één reis uur.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker geen recht op deze variabele vergoeding.

3.4.3. *Afbouw stand-by vergoeding*

1. Afbouw van de vaste vergoeding vindt plaats conform artikel 7.6.
2. Er is geen afbouwregeling van toepassing op de variabele vergoeding.

3.4.4. *Indexering*

De stand-by vergoeding zal jaarlijks (telkens per 1 januari van elk jaar) worden geïndexeerd.

Met ingang van 1 januari 2025 geldt onderstaande aangepaste tekst van artikel 3.4:

3.4.1. *Stand-by vergoeding (vast)*

Een vergoeding wordt toegekend indien de medewerker is ingedeeld in een stand-by dienst. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van onderstaande bepalingen:

1. Het aantal stand-by diensten wordt per jaar bepaald volgens een vooraf vastgesteld rooster.
2. Een stand-by dag begint op de betreffende dag direct na het einde van de dag- of ochtenddienst en eindigt op de volgende dag bij de aanvang van de dag- of ochtenddienst, volgens de begin- en eindtijden zoals in het geldende rooster van de afdeling is aangegeven.
3. Een volledige stand-by week begint elke week op maandagmiddag direct na het einde van de dag- of ochtenddienst en eindigt op de volgende maandagochtend bij de aanvang van de dag- of ochtenddienst, volgens de begin- en eindtijden zoals in het geldende rooster van de afdeling is aangegeven.
4. Een volledige stand-by week bestaat uit 123 stand-by uren per week. Wanneer de medewerker minder uur per week stand-by staat ingeroosterd, is er sprake van een onvolledige stand-by dienst[3].
   Wanneer de medewerker per week meer of minder uren stand-by dienst loopt dan een volledige stand-by dienst, berekent Evos de vergoeding naar rato.
5. De frequentie waarmee de medewerker een stand-by dienst loopt, is bepalend voor de hoogte van de stand-by vergoeding. Hoe meer medewerkers de stand-by dienst lopen, hoe minder vaak de medewerker stand-by hoeft te staan.
6. Bij een structurele wijziging van het aantal deelnemers (uit dienst, andere functie, etc.) past Evos West de stand-by vergoeding aan op het moment dat het aantal deelnemers wijzigt. Als het aantal deelnemers aan een stand-by dienst structureel wijzigt, wijzigt ook de frequentie van het aantal stand-by diensten. Hoe meer collega's in de stand-by dienst, hoe minder vaak er stand-by hoeft te worden gestaan. De frequentie wordt daarmee lager. Dit wordt zo spoedig mogelijk in de payroll verwerkt, uitgaande van de datum waarop de wijziging zich feitelijk heeft voorgedaan.
7. Voor de vergoeding van de stand-by dienst is een totale jaarvergoeding beschikbaar. Die beschikbare jaarvergoeding is bestemd voor de volledige stand-by vergoeding op jaarbasis. Dit wordt herrekend naar een volledige stand-by vergoeding per week zoals geregeld in lid 4 (jaarvergoeding : 52 weken).
   Dit is voor 2025 vastgesteld op € 371,08 per week. De beschikbare vergoeding voor een stand-by dienst per dag is in 2025 vastgesteld op € 53,01-.

[3] De afdeling CS&P werkt bijvoorbeeld momenteel 86,5 uur per week; dit is een onvolledige stand-by dienst.

Dit leidt er toe dat de medewerker een vergoeding per maand ontvangt volgens onderstaande voorbeeldberekening.

Voorbeeld volledige stand-by week

Uitgangspunten voorbeeld:

1. **Aantal uren stand-by per week**

   123 uur

2. **Periode van diensten**

   52

3. **Het aantal medewerkers beschikbaar**

   Bijvoorbeeld 6 personen of 4 personen

4. **De totale beschikbare vergoeding per week**

   € 371,08

Berekeningssystematiek stand-by vergoeding per medewerker per maand:

- Bij 6 medewerkers:
  - totaal beschikbare jaarvergoeding (52 weken x € 371,08) = € 19.296,16
  - beschikbaar per maand = € 19.296,16,-/12 maanden = € 1.608,01
  - beschikbaar per medewerker = € 1.608,01 / 6 = € 268,--

- Bij 4 medewerkers:
  - totaal beschikbare jaarvergoeding (52 weken x 371,08) = € 19.296,16
  - beschikbaar per maand = € 19.296,16/12 maanden = € 1.608,01
  - beschikbaar per medewerker = € 1.608,01 / 4 = € 402,--

Voorbeeld onvolledige stand-by week

Uitgangspunten voorbeeld:

1. **Aantal uren stand-by per week**
   Bijvoorbeeld 86,5 uur (86,5 / 123 = 70,33% van de volledige stand-by week)

2. **Periode van diensten**
   52

3. **Het aantal medewerkers beschikbaar**

   6 personen / 4 personen

4. **De totale beschikbare vergoeding per week**

   € 261,-- (371,08 x 70.33%)

Berekeningssystematiek stand-by vergoeding per medewerker per maand:

- Bij 6 medewerkers:
  - totaal beschikbare jaarvergoeding (52 weken x € 261) = € 13.572,--
  - beschikbaar per maand = € 13.572,--/12 maanden = € 1.131,-
  - beschikbaar per medewerker = € 1.131,- / 6 = € 188,50

- Bij 4 medewerkers:
  - totaal beschikbare jaarvergoeding (52 weken x 261,--) = € 13.572,--
  - beschikbaar per maand = € 13.572,--/12 maanden = € 1.131,-
  - beschikbaar per medewerker = € 1.131,- / 4 = € 282,75

8. In de stand-by vergoeding is verdisconteerd de vervanging bij kort verzuim en/of ziekte van maximaal twee weken per kalenderjaar van stand-by diensten. Dit geldt zowel voor de volledige als onvolledige stand-by dienst.

   Heeft de medewerker meer dan twee weken stand-by diensten vervangen in een kalenderjaar, dan ontvangt de medewerker voor deze extra diensten een nabetaling. De nabetaling is op basis van lid 7 van dit artikel en vindt plaats in januari van het daaropvolgende kalenderjaar. De stand-by vergoeding blijft gebaseerd op de oorspronkelijke bezetting van het stand-by rooster.

9. Als een medewerker in de stand-by dienst een langere tijd ziek is, kan de stand-by dienst van deze medewerker overgenomen worden door een nieuwe deelnemer aan de stand-by dienst. In dat geval neemt Evos de medewerker die langere tijd ziek is niet meer mee in het stand-by rooster. De stand-by vergoeding blijft gebaseerd op de oorspronkelijke bezetting van het stand-by rooster.

10. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de arbeidsongeschikte medewerker gedurende maximaal 104 weken zijn recht op de vaste stand-by vergoeding, zoals geregeld in lid 7 van dit artikel.

11. Over de stand-by vergoeding wordt vakantietoeslag berekend en pensioen opgebouwd.

12. Feestdagencompensatie is begrepen in de vergoeding per dag of per week.

13. De stand-by vergoeding zoals geregeld in lid 7 wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd volgens het CPI-cijfer van het voorgaande jaar (dec-dec).

3.4.2. *Opkomstvergoeding bij stand-by dienst (variabel)*

1. De stand-by medewerker is verplicht om aan een oproep gehoor te geven.
2. Voor het opkomen tijdens een stand-by periode geldt de volgende vergoedingsregeling: het basis uur salaris over de werkelijk gewerkte uren, verhoogd met de toeslagen als genoemd in artikel 18.1 en 18.2 plus één reis uur.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de arbeidsongeschikte medewerker geen recht op deze opkomstvergoeding.

3.4.3. *Afbouw stand-by vergoeding*

1. Afbouw van de vaste stand-by vergoeding vindt plaats conform artikel 7.6.
2. Er is geen afbouwregeling van toepassing op de variabele opkomstvergoeding.

3.5 Promotiebeleid

3.5.1. Indien u wordt benoemd in een hogere functie zal Evos West, indien de salarisschaal hiertoe ruimte biedt en er geen persoonlijke toeslag voor u is vastgesteld, het basis maandsalaris met 5% verhogen.

3.5.2. Inschaling in een hogere functieklasse door indeling van uw (aangepaste) functiebeschrijving is geen promotie in de zin van artikel 3.5.1.

3.6 Toepassing salarisregeling bij indiensttreding of promoties

3.6.1. Het minimum basis maandsalaris van de salarisklasse (dat wil zeggen de ondergrens) waarin men is aangesteld, zal in principe worden toegepast bij indiensttreding, alsmede bij aanstelling in een nieuwe functie. Hiervan kan echter worden afgeweken indien naar het oordeel van de betrokken leidinggevende een medewerker bij aanstelling of bij indiensttreding een zodanige ervaring inbrengt, dat aanstelling boven het minimum basis maandsalaris verantwoord is.

3.6.2. Medewerkers die bij indiensttreding een (deel van een) opleiding moeten volgen die deel uitmaakt van de voor de functie vereiste opleidingen, worden aangesteld in een aanloopschaal. Hierbij kan, onder andere, ook worden gedacht aan personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.

3.6.3. Promoties naar een hogere functie kunnen alleen plaatsvinden als de medewerker aan de eisen voldoet die aan de hogere functie worden gesteld; één en ander op voorstel van de betrokken leidinggevende, en na akkoord van het managing team.

3.7 Overplaatsing naar een lagere functie

3.7.1. Indien u op eigen verzoek of na gebleken onvoldoende functioneren, blijkend uit twee opeenvolgende jaarlijkse beoordelingen met als oordeel ‘onvoldoende’, binnen Evos West wordt overgeplaatst of binnen uw afdeling een andere functie gaat vervullen en uw nieuwe functie is ingedeeld in een lagere functieklasse dan uw huidige functieklasse:

a. Blijft uw basis maandsalaris ongewijzigd indien uw actuele basis maandsalaris lager is dan het maximum van uw nieuwe functieklasse;
b. Wordt uw basis maandsalaris per datum van overplaatsing of ingang verlaagd tot het maximum van uw nieuwe functieklasse.

Indien uw verzoek is gebaseerd op buiten uw eigen schuld of toedoen gelegen oorzaken of omstandigheden[4], kan Evos West op voorstel van uw leidinggevende besluiten om in plaats van dit artikel de bepalingen van artikel 15.4.1. toe te passen.

3.7.2. Bij (her)plaatsing in een lagere, maar passende functie met een lagere loonschaal (op basis van een herstructurering), waar als grondslag een positief advies ligt conform artikel 25 WOR (dan wel een advies met een directe verwijzing naar een af te spreken nieuwe regeling in de cao), zal de medewerker in de lagere loonschaal op de max. (C-regeling) of uitloop (B-regeling) worden geplaatst en zal het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen.

Over de persoonlijke toeslag zijn onregelmatigheidstoeslag, opbouw vakantietoeslag en, voor zover van toepassing, opbouw pensioen, jubileum uitkering, de Senior Fit West Regeling 1 en 2 de deeltijdpensioenregeling en de Vitaliteitstoeslag van toepassing.

Over de toeslag zal geen indexering en initiële verhoging worden toegekend. De nieuwe persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd met de helft van de initiële verhoging die op het nieuwe basis maandsalaris van toepassing is.
Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen zoals gebruikelijk worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris.

In geval er sprake is van een (verborgen) ‘oude’ persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) ‘oude’ toeslagen wordt bedoeld; delen van het inkomen zoals beschreven onder het ‘persoonlijke toeslagen’ stuk hieronder. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel ‘persoonlijke toeslag’ hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

3.8 Persoonlijke toeslagen

Om eenieder een duidelijk beeld te verschaffen van de opbouw van het individueel inkomen, is het inkomen uitgesplitst in een basis maandsalaris (behorend bij de functieschaal / salarisgebouw van de functie waarin de medewerker is ingedeeld) en eventuele persoonlijke toeslag(en). Deze toeslag(en) kunnen het gevolg zijn van individuele dan wel collectieve afspraken of overgangsregelingen.

De uitsplitsing van het basis maandinkomen zal geen gevolgen hebben voor de op het inkomen van toepassing zijnde cao afspraken met betrekking tot de groei en/of opbouw en/of waarde bepaling van de verschillende loonemolumenten (zoals indexering, initiële verhoging, vakantietoeslag, tijd voor tijd of overuren, pensioenopbouw en vakantiedagen, maar ook de jubileumuitkering, toeslagen voor het werken in de volcontinu of onregelmatige dienst, of het berekenen van de deeltijdpensioenregeling, regeling Senior Fit West 1 en 2, etc.) tenzij specifiek eerder anders overeengekomen.

[4] Bijvoorbeeld de situatie dat u in verband met het verzorgen van uw gezin permanent in een ander dienstrooster moet gaan werken en er geen functie van gelijk niveau beschikbaar is in het nieuwe rooster, of de situatie dat u een stapje terug zou willen doen om te voorkomen dat een fysiek of mentaal belastende functie u met het stijgen van uw leeftijd teveel wordt.

Hoofdstuk 4 Werk en vrije tijd

In het hoofdstuk 'Werk en vrije tijd' treft u regelingen aan die betrekking hebben op uw vakantierechten en voor werken op of tijdens zon- en feestdagen. Ook wordt hier uw bijzonder en onbetaald verlofregeling beschreven.

4.1 Opbouw vakantiedagen

4.1.1 Onverminderd de wettelijke bepalingen over dit onderwerp geldt de volgende vakantieregeling.

4.1.2 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

4.1.3
a. Medewerkers in dienst en werkzaam in de dag- of onregelmatige dienst met een gemiddelde werkweek van 38,75 uur, hebben per vakantiejaar recht op 20 wettelijke werkdagen vakantie en 10 bovenwettelijke werkdagen vakantie, met behoud van het basis maandinkomen.
b. Medewerkers in dienst en werkzaam in de volcontinudienst hebben per vakantiejaar recht op 20 wettelijke werkdagen vakantie en 5 bovenwettelijke werkdagen vakantie met behoud van het basis maandinkomen.

4.1.4 Het aantal vakantiedagen per jaar wordt bijgehouden in uren.

4.1.5 De medewerker die niet het gehele vakantiejaar in dienst is, heeft pro rata recht op vakantiedagen. De berekening van het aantal vakantie-uren per jaar is als volgt:
- Aantal kalenderdagen dat in het betreffende jaar moeten worden gewerkt, gedeeld door het aantal kalenderdagen per jaar maal het aantal vakantiedagen per jaar waar u recht op heeft.
- Met betrekking tot de afronding geldt het volgende: Het aantal door Evos West toegekende vakantie-uren wordt naar boven afgerond op 0,25, 0,50, 0,75 of 1,00 uur.

4.1.6 De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op salaris.

4.2 Opnemen vakantiedagen

4.2.1
a. De vakantiedagen dienen tijdig in overleg met de leidinggevende te worden gekozen, ter verzekering van de goede gang van zaken in het bedrijf.
b. De medewerker kan drie aaneengesloten weken of kalenderweken met vakantie afwezig zijn. Het is mogelijk om buiten de schoolvakantie deze periode uit te breiden naar vier weken. In individuele situaties is het bespreekbaar om gedurende de zomer langer dan vier weken met vakantie te gaan. Voor een vakantie langer dan vier weken is altijd toestemming nodig van Evos West.
c. Aaneengesloten verlof van 5 dagen of langer dient vanuit het verlofsaldo of Tijd voor Tijd-saldo te worden opgenomen. Pas als het verlof volledig genoten is kunnen bij afwezigheid van 5 dagen of langer de ouderendagen of generatiedagen worden ingezet. Van aaneengesloten dagen is ook sprake indien deze onderbroken worden door het weekend/roostervrije dagen.
d. Op (fulltime) jaarbasis dienen tenminste 20 (wettelijke) verlofdagen te zijn opgenomen.

4.2.2 De wettelijke vakantiedagen vervallen conform de wet als ze niet binnen een half jaar na het jaar van ontstaan van het recht zijn opgenomen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen wordt een verjaringstermijn gehanteerd van vijf jaar.

4.3 Tussentijdse verkoop bovenwettelijke vakantiedagen

Op uw verzoek kunnen, na akkoord van de directie of HR, de bovenwettelijke vakantiedagen door Evos West worden uitbetaald tegen het voor u op het moment van uitbetaling geldende basis maandsalaris. Uw verzoek hiertoe zal enkel in geval van zwaarwegend belang worden afgewezen.

4.4 Kopen van extra verlofdagen

a. Medewerkers kunnen per jaar 10 extra verlofdagen 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 10 extra 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.

b. Medewerkers kunnen per jaar *meer* dan 10 extra verlofdagen kopen als de betreffende medewerker geen verlofsaldo meer heeft. De toekenning hiervan is in overleg met de leidinggevende.

4.5 Toekenning generatiedagen van 61 tot 65 jaar

Medewerkers (in dienst vóór 1-1-2018) krijgen vanaf 1 januari 2021 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 6 generatiedagen, mits er geen sprake is van extra verlof op basis van leeftijd.

Medewerkers (in dienst vóór 1-1-2018) die voor 1 januari 2021 reeds recht hadden op de toekenning van generatiedagen, behouden dit recht.

Medewerkers met op basis van artikel 18.7 vanaf 61 recht op 4 extra verlofdagen ontvangen 2 generatiedagen. De additioneel toegekende generatiedagen dienen in het lopende jaar te zijn opgenomen en vervallen aan het einde van het jaar van toekenning. De overige dagen behouden hun oorspronkelijke verjaringstermijn. Uitgesloten van deze regeling is de groep medewerkers geboren vóór 1965 met rechten op extra dagen conform artikel 20.6.2.

4.6 Feestdagen

4.6.1 Tenzij sprake is van overwerk of een ander dienstrooster met u is overeengekomen, hoeft u op de volgende algemeen erkende feestdagen niet te werken:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Koningsdag
- In lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag (5 mei)
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag

4.6.2. Het betreft hier twee regelingen:

a. *Dagdienst of onregelmatige dienst:*
Bedoelde feestdagen gaan in om 00.00 uur op de betreffende feestdag en eindigen om 24.00 uur op diezelfde feestdag.

b. *Volcontinudienst:*
Bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan op het tijdstip van afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag, voorafgaande aan de feestdag en worden geacht te eindigen op het tijdstip van afloop van de laatste volle dienst, vallende in de feestdag.

4.6.3 Zowel op de dag voorafgaande aan eerste kerstdag als op oudejaarsdag behoeft door u, indien u werkzaam bent in dagdienst, geen arbeid te worden verricht na 18.00 uur.
Als u werkzaam bent in de onregelmatige of volcontinudienst, zal Evos West er naar streven uw werkzaamheden na de hierboven aangegeven tijdstippen zoveel mogelijk te beperken.

4.6.4. Voor zover de dienst het toelaat zal, op uw verzoek, op feestdagen zoveel mogelijk vrijaf worden gegeven. Het basis maandinkomen wordt dan normaal doorbetaald. Omdat er dan geen werkzaamheden worden verricht op deze feestdag wordt er geen feestdagtoeslag betaald of opgebouwd. Een leidinggevende kan u, na overleg en met voorrang voor vrijwilligers, aanwijzen om vrij te hebben op feestdagen (zonder afboeking van vakantiedagen of tijd voor tijd).

4.7 Zondagen en roostervrije dagen

4.7.1 Voor de dagdienst geldt dat, tenzij sprake is van overwerk of anders met u is overeengekomen, u op zondagen niet hoeft te werken

4.7.2 Voor de dagdienst en onregelmatige dienst gaat de zondag in om 00.00 uur op de betreffende zondag en eindigt deze zondag om 24.00 uur op diezelfde zondag.

4.7.3 Voor de volcontinudienst wordt de roostervrije dag geacht in te gaan om 07.00 uur volgende op de laatste dienst van een dienstenperiode en te eindigen om 07.00 uur voorafgaande aan de aanvang van een volgende dienstenperiode.

4.8 Verlof voor bijzondere gebeurtenissen en omstandigheden

4.8.1. *Bijzonder verlof met behoud van salaris zoals bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg*
U kunt doorbetaald verlof opnemen zoals bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, indien u de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

Het recht op bijzonder verlof wordt in ieder geval toegekend:

- Gedurende de bevalling van uw (geregistreerde) partner met wie u samenwoont. Bovendien kunt u eenmaal de arbeidsduur per week doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg ten behoeve van geboorteverlof na de bevalling van uw echtgenote of (geregistreerde) partner met wie u samenwoont of degene van wie u het kind erkent;
- Daarnaast heeft u recht op aanvullend geboorteverlof als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg. Tijdens dit verlof wordt de uitkering van 70% maximaal 5 weken aangevuld tot 85% van het loon, met een maximum van 85% van het maximum UWV-dagloon. Evos West continueert gedurende dit verlof de volledige pensioenopbouw.
- Gedurende een hele dag of dienst bij uw ondertrouw en gedurende twee dagen of diensten bij uw huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- Gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van uw kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- Bij het overlijden van uw partner of van een inwonend of uitwonend (pleeg)kind geldt een doorbetaald rouwverlof van 10 dagen. Dit rouwverlof omvat ook de dag of dienst bij overlijden en de dag of dienst bij begrafenis/crematie.
- Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van uw ouders of uw schoonouders;
- Gedurende een dag of dienst bij de begrafenis van uw kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van u of van uw (geregistreerde) partner, schoonzoon of schoondochter;

- Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer u ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd wordt te werken, indien de vervulling van deze verplichting niet in uw vrije tijd kan gebeuren. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan uw schuld vindt geen doorbetaling van uw salaris plaats. Uw maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- Gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit bezoek niet in uw vrije tijd kan geschieden.

De Wet Arbeid en Zorg biedt een aantal vormen van onbetaald en (gedeeltelijk) betaald verlof. In alle situaties waarbij u hiervan gebruik wil maken, geldt dat u – tenzij dit onmogelijk is – uw leidinggevende ruimschoots van tevoren van uw afwezigheid op de hoogte brengt.

4.8.2. In de hierna genoemde, voorzienbare gevallen heeft u recht op doorbetaald verlof, indien u de feestelijke gebeurtenis bijwoont.
- Gedurende één dag of dienst bij uw 25- en 40-jarig dienstjubileum;
- Gedurende één dag of dienst bij uw 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd; partnerschap, dat van uw ouders of schoonouders, evenals bij het 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van uw ouders, schoonouders of grootouders.

4.8.3. Bij een verhuizing op verzoek van Evos West heeft u gedurende twee dagen of diensten recht op doorbetaald verlof.

4.8.4. In alle gevallen genoemd in artikel 4.8.1. tot en met 4.8.3. geldt dat u uw leidinggevende ruimschoots van tevoren van uw afwezigheid op de hoogte brengt. Evos West kan achteraf van u verlangen dat u bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik van het recht op bijzonder verlof vindt geen doorbetaling van uw salaris plaats.

4.9 Overig bijzonder en onbetaald verlof

4.9.1 Indien u, ten gevolge van de vervulling van een buiten uw schuld en krachtens de wet persoonlijk zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, verhinderd bent uw arbeid te verrichten, en deze vervulling kan niet in uw vrije tijd geschieden, zal over een door Evos West naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten doorbetaling van het basis maandinkomen plaats hebben.

4.9.2 Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk mits:
a. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag hiertoe al dan niet te honoreren;
b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn;
c. Wordt bepaald, dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
d. Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (met betrekking tot de praktische gang van zaken) zal in voorkomende gevallen worden vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 5 Werk en sociale zekerheid

In dit hoofdstuk treft u een aantal belangrijke onderwerpen aan waar u vooral mee te maken heeft als u door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent om te werken. Wat zijn de gevolgen voor uw inkomen bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en hoe wordt uw salaris doorbetaald als u weer geheel of gedeeltelijk aan de slag gaat?
Wat u moet doen als u ziek wordt, staat beschreven in het Ziekteverzuimreglement. Dit is een afzonderlijk document tot stand gekomen in overleg met de ondernemingsraad van Evos West.

Ook wordt aangegeven wat er met uw inkomen gebeurt indien u onverhoopt blijvend arbeidsongeschikt raakt. Wat dit onderwerp extra moeilijk maakt, is dat veel regels over wat er gebeurt bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in wetten zijn vastgelegd, zoals de Ziektewet, de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte (WULBZ), de wet WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, waarin opgenomen de IVA en de WGA). Kortom; ingewikkelde materie, maar daarom niet minder belangrijk.

Verder vindt u in dit hoofdstuk nog een aantal andere onderwerpen die samenhangen met arbeidsongeschiktheid: de collectieve zorgverzekering bij Evos West en de collectieve Evos West ongevallenverzekering. Ten slotte bevat dit hoofdstuk de regeling van de uitkering aan uw nabestaanden indien u komt te overlijden, alsmede de bepaling op grond waarvan u deelnemer wordt aan de pensioenregeling van Evos West.

5.1 Wat te doen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

5.1.1. *Ziekteverzuimreglement*

In het Ziekteverzuimreglement staan meer gedetailleerde gedragsregels over hoe u moet handelen bij arbeidsongeschiktheid of hervatting van uw werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid. U dient u te houden aan deze in dit Ziekteverzuimreglement opgenomen regels.

5.1.2. *Actief meewerken aan uw re-integratie*

Vanaf de eerste dag van uw arbeidsongeschiktheid wordt van u verwacht dat u actief meewerkt aan uw re-integratie. Indien u nevenwerkzaamheden verricht bij een andere werkgever dan Evos West, dan dient u bij uw ziekmelding tevens te melden of u voor deze nevenwerkzaamheden ook geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Zodra u in staat bent om uw eigen werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te hervatten, of wanneer u in staat bent ander aangepast werk te verrichten, dient u dit te melden bij uw leidinggevende of bij HR.

5.2 Salarisdoorbetaling gedurende het 1e en 2e jaar van arbeidsongeschiktheid

5.2.1. *Salaris bij arbeidsongeschiktheid*

Gedurende de periode waarover u geen loon ontvangt vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt uw basis maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, op voorwaarde dat u in overeenstemming handelt met de wettelijke voorschriften en de regels opgenomen in het Ziekteverzuimreglement. Deze doorbetaling van het basis maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken.
Voor de toepassing van dit artikel worden tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met tussenpozen van minder dan vier weken opvolgen, bij elkaar opgeteld.

5.2.2. *Hoogte van de doorbetaling gedurende het 1e en 2e jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (schema A)*

De doorbetaling van uw basis maandinkomen vindt plaats overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A	Gedurende de eerste 52 weken	Vanaf week 53 tot en met week 104
Hoogte van de doorbetaling in procenten van het basis maandinkomen gedurende volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100%	70%
Hoogte van de doorbetaling in procenten van het basis maandinkomen bij voldoen aan uw re-integratieverplichtingen gedurende volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100%	70% plus 20%

Indien en voor zover u aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingplicht Bij Ziekte of de WIA wordt het bedrag van deze uitkering in mindering gebracht op de doorbetaling van het basis maandinkomen, zoals vastgesteld in schema A.

5.2.3. *Dienstverband voor bepaalde tijd*
Indien u een dienstverband voor bepaalde tijd heeft met Evos West, zijn de bepalingen van hoofdstuk 5 alleen op u van toepassing tijdens de duur van het betreffende dienstverband.

5.2.4. *Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd*
Op de 1e van de maand waarin u de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, worden alle in hoofdstuk 5 genoemde aanvullingen of doorbetalingen beëindigd.

5.3 Re-integratie: aangepast werk, interne of externe herplaatsing

5.3.1. *Re-integratie naar uw oorspronkelijke functie*
Indien u wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat bent om uw eigen werkzaamheden te verrichten, dienen de inspanningen van zowel uzelf als van Evos West primair gericht te zijn op uw herstel. In het kader van uw herstel zal, mede afhankelijk van de aard en de duur van uw arbeidsongeschiktheid en van de inschatting van de mogelijkheden, op enig moment sprake zijn van re-integratie in het arbeidsproces.
Op het moment waarop u uw re-integratietraject heeft afgerond en uw werkzaamheden in uw oorspronkelijke functie en dienstrooster volledig heeft hervat, eindigt de doorbetaling, genoemd in artikel 5.2.2. Daarna ontvangt u het basis maandinkomen dat bij deze functie hoort.

5.3.2. *Re-integratie naar een andere of aangepaste functie*
Indien u, nadat u uw re-integratietraject succesvol heeft afgerond, uw werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie, dan wordt vanaf dit moment aan u het basis maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort waarin u werkzaam bent. Uw basis maandinkomen zal voor de duur van de betreffende perioden genoemd in de schema's A en B worden aangevuld tot het niveau dat in schema A of B wordt genoemd.

5.3.3. *Externe re-integratie buiten Evos West*
Wanneer functie-eisen, werkbelasting of specifieke herplaatsing mogelijkheden van uzelf of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen Evos West niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart.

Indien u extern wordt gere-integreerd, zal worden gestreefd naar een vast dienstverband bij een externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan u kan worden aangeboden, dan kan externe re-integratie plaatsvinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

Bij externe re-integratie zal het basis maandinkomen door Evos West worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B. Indien uw externe re-integratietraject niet slaagt, en dit niet aan u verwijtbaar is, biedt Evos West u gedurende één jaar een terugkeergarantie, waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.

5.4 Aanvulling op uw salaris of uitkering gedurende het 3e tot en met het 6e jaar van arbeidsongeschiktheid

5.4.1. *Hoogte van de aanvulling gedurende het 3e tot en met het 6e jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (schema B)*
De doorbetaling van uw salaris vanaf week 105 t/m week 312 van uw (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vindt plaats overeenkomstig onderstaand schema:

Schema B **Duur van uw arbeidsongeschiktheid**	**Indien het totaal van uw maandinkomen (nieuw salaris plus alle overige inkomsten, onder andere WIA/WGA/IVA-uitkering, ao-pensioen, WW, WIA/WGA-hiaat) lager is dan onderstaand percentage van uw oorspronkelijk maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.**	**De maximale aanvulling op uw totale maandinkomen (voor betekenis zie tekst in de kolom hiernaast). Het onderstaande percentage is een percentage van uw oorspronkelijke bruto maandinkomen.**
Van week 105 t/m 156	85%	Tot maximaal 15%
Van week 157 t/m 208	80%	Tot maximaal 10%
Van week 209 t/m 260	80%	Tot maximaal 10%
Van week 261 t/m 312	75%	Tot maximaal 5%
Vanaf week 313	Niet van toepassing	Geen aanvulling door Evos West

5.4.2. *Uw totale maandinkomen na twee jaar arbeidsongeschiktheid*
Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A in artikel 5.2.2, uw totale maandinkomen inclusief al uw overige inkomsten die voortkomen uit uw oorspronkelijke functie[5], lager is dan het op dat moment volgens schema B geldende percentage, dan ontvangt u een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van uw oorspronkelijke maandinkomen, zoals aangegeven in schema B. Uw totale maandinkomen plus deze aanvulling van Evos West zal samen nooit meer bedragen dan het genoemd percentage van uw oorspronkelijke maandinkomen. Indien u verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of u heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen. Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van uzelf is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door Evos West.

[5] Hiermee worden bedoeld alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaat verzekering.

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt i.v.m. ziekte zal de arbeidsongeschikte werknemer de wettelijke transitievergoeding worden toegekend. Indien de aanvulling van artikel 5.4.2. 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.

5.4.3. *Doorbetaling salaris en/of aanvulling bij sanctie opgelegd aan Evos West*
Indien na afloop van de wettelijke loondoorbetalingverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan Evos West, dan zal Evos West uw maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot het percentage van het oorspronkelijke maandsalaris zoals vastgelegd in schema B.

5.4.4. *Opschorting, korting of stopzetting doorbetaling salaris en/of aanvulling*
Indien u het Ziekteverzuimreglement, de voorschriften van Evos West of van het uitvoeringsorgaan (hieronder tevens begrepen Arbodienst, UWV, hr of een re-integratiebedrijf) niet naleeft, kan Evos West besluiten de doorbetaling of aanvulling op uw totale maandinkomen, zoals vastgelegd in schema A en B opschorten, korten of stopzetten. Alvorens hiertoe over te gaan, zal Evos West u horen. Uw argumenten zullen in het besluit van Evos West naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

5.5 Inspanningsverplichting re-integratie voor u en Evos West

Evos West voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in uw belang als dat van Evos West. Evos West en u verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Net zoals Evos West deze verantwoordelijkheid op zich neemt, neemt u hierbij uw eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratieactiviteiten.

Evos West zal, in het geval u ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, ernaar streven dat u uw verdiencapaciteit kan blijven benutten binnen of buiten Evos West. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket.
Wanneer functie-eisen, werkbelasting, uw specifieke herplaatsing mogelijkheden en beperkingen of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf voor u niet of onvoldoende mogelijk blijkt, wordt een re-integratietraject buiten de onderneming gestart. Eventueel wordt hierbij de hulp van een re-integratiebedrijf ingeschakeld.

Indien Evos West, na bovenstaande re-integratie-inspanningen, geen mogelijkheid ziet u binnen of buiten de onderneming aan het werk te houden, zal eerst door een arbeidsdeskundige een advies worden uitgebracht over de arbeidsongeschiktheid en herplaatsing mogelijkheden binnen 26 weken, alvorens Evos West het besluit kan nemen om over te gaan tot beëindiging van uw arbeidsovereenkomst. Alleen als Evos West, op basis van advies van de arbeidsdeskundige, concludeert dat het niet redelijk is om van Evos West te verwachten passend werk aan te bieden, kan worden besloten om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen. In een dergelijke situatie wordt, ook na de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst, de aanvulling conform schema A of B ongewijzigd voortgezet.

5.6 WIA/WGA-hiaat verzekering

Evos West biedt u de mogelijkheid om via een collectief Evos-contract een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie is voor uw eigen rekening en wordt via de maandelijkse salarisuitbetaling door Evos West ingehouden en afgedragen aan de verzekeraar. Indien u vrijwillig verzekerd bent voor de WGA Basis (35-80%) zal Evos West het surplus van de WGA loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen. Informatie over deze verzekering kunt u opvragen bij HR.

5.7 Overige arbeidsvoorwaarden gedurende ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

5.7.1. *Vakantie-opbouw tijdens ziekte*
Indien u wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat bent arbeid te verrichten, bouwt u gedurende de periode van maximaal 104 weken dat uw basis maandinkomen geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald vakantiedagen op.

5.7.2. *Vakantie opnemen tijdens ziekte*
Wanneer u tijdens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid op vakantie wilt gaan, is dit slechts toegestaan na vooraf verkregen toestemming door Evos West en de Arbodienst. De opgenomen vakantiedagen worden normaal van uw tegoed aan vakantiedagen afgeboekt.

5.7.3. *Vakantie tijdens re-integratie*
Wanneer u in het kader van uw re-integratie slechts voor een gedeelte van de met u overeengekomen arbeidsduur werkt, worden uw vakantiedagen toch opgebouwd op basis van de oorspronkelijk met u overeengekomen arbeidsduur, echter indien vakantiedagen worden opgenomen, worden deze vakantiedagen ook op basis van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur afgeschreven.

5.7.4. *Ouderendagen tijdens ziekte*
Indien u wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid langer dan 42 dagen niet in staat bent arbeid te verrichten, bouwt u gedurende de verdere ziekteperiode geen ouderendagen op. Bij afwezigheid door ziekte zal een correctie van de opbouw en de uitbetaling plaatsvinden.

5.7.5. *Reiskosten*
Indien u een tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer ontvangt en langer dan dertig kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt bent, wordt deze vergoeding met ingang van de 1e van de maand volgend op de 30e kalenderdag dat u arbeidsongeschikt bent stopgezet. Indien u al dan niet gedeeltelijk weer aan het werk gaat, wordt de uitbetaling van de tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer weer hervat met ingang van de 1e van de maand direct volgend op uw werkhervatting. Bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke werkhervatting waarbij u niet op alle contractueel overeengekomen werkdagen arbeid verricht, zal de uitbetaling van de tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer naar rato van het aantal daadwerkelijk gewerkte dagen plaatsvinden.

5.8 Collectieve zorgverzekering

5.8.1. U kunt zich via Evos West verzekeren voor zorgkosten volgens de verzekeringsvoorwaarden van de door Evos West afgesloten collectieve zorgverzekering.

5.8.2. Evos West zal 50% van de kosten van de nominale premie van uzelf bijdragen. Voor gezinsleden wordt geen bijdrage betaald. Deze werkgeversbijdrage is onlosmakelijk gekoppeld aan uw deelname aan de door Evos West afgesloten collectieve zorgverzekering.

5.8.3. Indien onder de voorwaarden van de collectieve zorgverzekering kinderen tot 27 jaar kunnen deelnemen aan deze verzekering, dan mag/mogen uw kind(eren) eveneens deelnemen in de collectieve zorgverzekering van Evos West, indien voor het betreffende kind recht bestaat op kinderbijslag, studiefinanciering of buitengewone lastenaftrek wegens voorziening in het levensonderhoud.

5.9 Collectieve ongevallenverzekering

5.9.1. Door Evos West is een collectieve verzekering afgesloten volgens welke bij uw overlijden ten gevolge van een ongeval[6] een bruto uitkering gelijk aan driemaal het vaste jaarsalaris, zoals gedefinieerd in de polis, aan uw nabestaande(n) zal worden gedaan.

In het geval van blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval zal er een bruto uitkering worden gedaan gelijk aan maximaal driemaal het vaste jaarsalaris, zoals gedefinieerd in de polis. Een en ander is afhankelijk van de mate van invaliditeit.

5.9.2. Onder nabestaanden wordt in het kader van deze collectieve ongevallenverzekering verstaan:
- Partner;
- Bij afwezigheid van een partner de wettige kinderen van verzekerde of bij afwezigheid van deze de wettige erfgenamen van de verzekerde.

Onder kinderen wordt verstaan:
- De op het tijdstip van het ongeval in leven zijnde wettige en daarmee gelijkgestelde, gewettigde en geadopteerde kinderen, ieder voor een gelijk deel.

Onder erfgenamen wordt verstaan:
- Degene die krachtens testamentaire erfstelling of de Wet, en in verhouding waarin zij, in de nalatenschap gerechtigd zijn, met uitzondering van de Staat.

5.10 Uitkering aan uw nabestaande(n) bij overlijden

5.10.1. Indien u komt te overlijden voor uw pensioendatum, zal aan uw nagelaten betrekkingen een bruto uitkering worden verstrekt in de vorm van een bedrag ineens ter hoogte van driemaal het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag.

5.10.2 Het bruto maandinkomen over de maand waarin u overlijdt, wordt doorbetaald.

5.10.3. Onder nagelaten betrekkingen wordt in deze verstaan uw partner van wie u niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontbreken hiervan uw minderjarige wettige of natuurlijke (erkende) kinderen, of bij ontbreken hiervan degene met wie u samenwoonde en voor wie u kostwinner was.

5.11 **A. Pensioen tot 1 januari 2023**

5.11.1. Bij uw indiensttreding bent u, overeenkomstig de bepalingen in het dan geldende pensioenreglement, door Evos West aangemeld als deelnemer aan de Vopak pensioenregeling van Stichting Vopak Pensioenfonds.

5.11.2. Bent u in dienst gekomen na 1 juli 2007 dan bent u een deelnemersbijdrage van de basis-, excedent- en plusgrondslag[6] van 4% verschuldigd.

5.11 B. Pensioen vanaf 1 januari 2023

5.11.1. Bij uw indiensttreding bent u, overeenkomstig de bepalingen in het dan geldende pensioenreglement, door Evos West aangemeld als deelnemer in de pensioenregeling van Evos West.

5.11.2. Partijen zijn overeengekomen dat de pensioenregeling over de periode 2023 tot 2027 door Aegon Cappital wordt uitgevoerd.

[6] Voor een exacte definitie van een ongeval, zoals bedoeld in de collectieve ongevallenverzekering van Evos of de definitie van vast jaarsalaris verwijzen wij u naar de polisvoorwaarden. Deze zijn te verkrijgen via hr

5.11.3. De pensioenovereenkomst en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de medewerker en Aegon Cappital zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement.

5.11.4. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht. De toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement zijn hierbij van toepassing.

5.11.5. De hoofdkenmerken van de pensioenregeling en de (tijdelijke) compensatieregelingen zijn opgenomen in Bijlage X van deze cao.

5.11.6. De bepalingen in dit artikel en Bijlage X zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

5.12 Senior Fit West regelingen

Evos West vindt het belangrijk dat medewerkers hun werk gezond kunnen blijven doen. Gedurende de looptijd van de cao gelden er drie arbeidsvoorwaardelijke uittredingsregelingen:

- Medewerkers die een leeftijd bereiken van 58 jaar kunnen aanspraak maken op de **Senior Fit West regeling 1**. Deze is uitgebreid met 80% werken, 90% salaris en 100% pensioen voor medewerkers in de cao-C. Deze uitbreiding komt naast de regeling 50% werken, 80% salaris en 100% pensioen die geldt voor alle cao-medewerkers, of
- voor medewerkers 4 of 5 jaar voorgaand aan hun individuele AOW-gerechtigde leeftijd geldt de **Senior Fit West regeling 2**.
- Voor alle medewerkers van Evos West geldt dat zij in overleg met werkgever 3 jaar voorafgaand aan hun individuele AOW-gerechtigde leeftijd kunnen deelnemen aan **Senior Fit West regeling 3.** Deelname hieraan is naast de bestaande regelingen 1 of 2. De medewerker kan kiezen voor 50% werken, 70% salaris en 100% pensioen voor een periode van maximaal 3 jaar.

Het reglement van deze regelingen is als bijlage XI opgenomen.

Na afloop van cao zullen de uittredingsregelingen worden geëvalueerd op kostentechnische haalbaarheid en op noodzaak tot uittreding uit de organisatie.

Hoofdstuk 6 Werk en ontwikkeling

In dit hoofdstuk vindt u de bepalingen die gaan over uw functioneren, uw competenties, kennis en vaardigheden en uw ontwikkeling. Jaarlijks wordt uw functioneren beoordeeld en met u besproken, waarbij niet alleen gesproken wordt over hoe u gefunctioneerd heeft, maar ook over mogelijke verbeteringen, opleidings- en trainingsmogelijkheden, en over uw verdere loopbaan binnen Evos West. Functies veranderen, de eisen die aan de vervulling van uw functie gesteld worden veranderen, nieuwe technieken, kennis en vaardigheden moeten worden aangeleerd.

Uw ontwikkeling en ontplooiing zijn voor een groot deel uw eigen verantwoordelijkheid. U bent mede verantwoordelijk voor uw inzetbaarheid en uw loopbaan. Dit betekent dat u zelf ook initiatieven dient te nemen, bijvoorbeeld door intern te solliciteren, opleidingen en trainingen te volgen en te blijven werken aan uw 'employability' door een flexibele en veranderingsgezinde opstelling. Van Evos West mag u daarbij de nodige ondersteuning verwachten.

Onderdeel van uw ontwikkeling kan ook betekenen dat u een externe opleiding gaat volgen, waarvan Evos West de kosten draagt. In dit hoofdstuk wordt beschreven onder welke voorwaarden Evos West de kosten van een dergelijke opleiding vergoedt.
Ook treft u bepalingen aan die een bredere inzetbaarheid binnen Evos West ondersteunen.

6.1 Employability

6.1.1. *Beleid Evos West*

Evos voert een beleid dat 'employability' als uitgangspunt heeft: het ervoor zorgen dat alle medewerkers nu en in de toekomst inzetbaar zijn en blijven, zowel binnen hun eigen functiegebied, als eventueel ook daarbuiten. Dit betekent dat de volgende instrumenten integraal deel uitmaken van het personeelsbeleid en voor u kunnen worden ingezet:

- Een opleidings- en trainingsprogramma dat erop gericht is om u inzetbaar te houden voor uw huidige functie, en u geschikt te maken voor andere functies of vakgebieden, waardoor een bredere inzet mogelijk wordt (uw horizontale employability);
- Loopbaanbegeleiding gericht op het verder ontwikkelen van uw capaciteiten indien u geschikt wordt geacht voor zwaardere functies (verticale employability);
- Studiefaciliteiten, waardoor een bredere inzet binnen Evos West mogelijk wordt;
- Interne openstelling van vacatures binnen Evos West.

6.1.2. *Uw employability*

U bent mede verantwoordelijk voor uw inzetbaarheid en loopbaan, onder meer door een actieve en flexibele opstelling en door gebruik te maken van de binnen Evos West beschikbare instrumenten om uw employability te behouden en te vergroten. U bent flexibel, en in staat en bereid om verandering van functie aan te kunnen, ook waar het een verbreding van uw functie of horizontale promotie naar een functie van gelijk niveau betreft.

6.2 Jaarlijkse ontwikkel- en beoordelingscyclus

6.2.1. *U en uw leidinggevende*

U heeft regelmatig contact met uw leidinggevende over de wijze waarop u uw werkzaamheden verricht, over de invulling van uw taken en verantwoordelijkheden, over de doelstellingen in uw werk en over uw ontwikkeling, zowel gericht op uw huidige functie en functioneren, als op uw eventuele verdere loopbaanmogelijkheden.

6.2.2. *Jaarlijkse gesprekken*
Elk jaar heeft u, als onderdeel van de ontwikkel- en beoordelingscyclus binnen Evos West, ten minste één ontwikkelgesprek (het voortgangsgesprek met uw leidinggevende over uw functioneren en ontwikkeling, zowel terugkijkend op de achterliggende periode als toekomstgericht) en één beoordelingsgesprek (het eindejaarsgesprek waarbij de nadruk meer ligt op uw functioneren in de achterliggende periode, wat mede bepalend is voor uw salarisherziening per 1 januari van elk jaar).

6.2.3. *Uitgangspunten systematiek*
De ontwikkel- en beoordelingscyclus is onderdeel van deze cao. Bij de invulling van de systematiek gelden de volgende uitgangspunten:

- In zowel het voortgangs- als het eindejaarsgesprek komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde: veiligheid, gezondheid en milieu;
- resultaatgebieden en resultaatcriteria in uw functie, de mate waarin de wederzijdse afspraken zijn nagekomen, uw kennis, vaardigheden en competenties, opleiding en training en uw ambities;
- De criteria waarop beoordeeld wordt dienen controleerbaar te zijn en gerelateerd te zijn aan de eisen van uw functie;
- Uw belangrijkste taken en doelstellingen dienen duidelijk geformuleerd en meetbaar te zijn;
- De resultaten van zowel het jaarlijkse voortgangs- als het eindejaarsgesprek worden schriftelijk vastgelegd, waarbij een overall eindoordeel over uw functioneren wordt vastgelegd.

6.2.4. Indien gedurende het jaar geen voortgangs- of eindejaarsgesprek heeft plaatsgevonden, zal het overall eindoordeel over uw functioneren in dat jaar ten minste als ‘normaal (goed)’ worden beoordeeld.

6.3 Opleiding en training

6.3.1. *Bijhouden van kennis*
Van u wordt verwacht dat u voortdurend uw kennis en vaardigheden bijhoudt en waar nodig verbetert en aanpast aan de veranderende eisen die de organisatie en omgeving aan u stellen. Het is zowel in uw belang als in het belang van Evos dat u meegroeit met de huidige ontwikkelingen en anticipeert op komende ontwikkelingen. Evos ondersteunt u daarbij.

6.3.2. *Functienoodzakelijke opleidingen en trainingen*
Onverlet uw eigen verantwoordelijkheid om opleidingen en trainingen te initiëren, zal uw leidinggevende u ondersteunen bij het signaleren en selecteren van opleidingen en trainingen die gericht zijn op het op peil houden en verbeteren van uw functioneren in uw huidige functie. Van u wordt verwacht dat u aan dergelijke opleidingen en trainingen de nodige tijd en energie besteedt. Indien u een dergelijke, in dit artikel beschreven, opleiding volgt worden door Evos de volgende kosten vergoed:

- Uw studiekosten, waaronder lesgeld, studieboeken en examengeld;
- Uw reiskosten op basis van de vergoeding zakelijk afgelegde kilometers;
- Uw opleidingstijd wordt beschouwd als bedrijfstijd. Hiervoor kunt u tijd voor tijd schrijven indien de opleiding op een vrije dag wordt gevolgd, echter zonder de overwerktoeslagen die in de voor u geldende artikelen worden genoemd;
- Als klassikale lessen of workshops worden vervangen door e-learning, gericht op uw huidige functie, dan kan 100% van de hiervoor benodigde tijd worden beschouwd als bedrijfstijd;
- Het aantal uren tijd voor tijd dat u per opleidingsdag kunt schrijven, gaat het aantal uren van een normale werkdag in dag- of volcontinudienst niet te boven.

6.3.3. *Ontwikkelingsgerichte opleidingen of trainingen*
Indien u een opleiding of training wenst te volgen, die niet specifiek gericht is op het op peil houden en verbeteren van uw functioneren in uw huidige functie, maar die verband houdt met uw verdere ontwikkeling en ontplooiing gericht op andere functies binnen of buiten Evos West, ontvangt u een tegemoetkoming in de kosten van deze opleiding of training indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- U dient ten minste drie maanden in dienst te zijn bij Evos West;
- De opleiding of training dient naar het oordeel van uw leidinggevende en HR in het belang van Evos West te zijn;
- De studie dient te worden gevolgd aan een voor de studie erkende onderwijs- of Opleidingsinstelling.

Indien u een opleiding volgt zoals in dit artikel beschreven, worden door Evos West de volgende kosten vergoed:

- Uw studiekosten, waaronder lesgeld, studieboeken en examengeld;
- Uw reiskosten op basis van de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

De tijd die u aan de opleiding besteedt, komt voor uw eigen rekening. Als klassikale lessen of workshops worden vervangen door e-learning, gericht op een andere of hogere functie, of bijvoorbeeld voor uw persoonlijke ontwikkeling, een promotie of overplaatsing, dan behoort deze opleiding in uw eigen tijd plaats te vinden. Deze opleidingstijd wordt op geen enkele wijze door Evos West vergoed.

6.3.4. *Overige opleidingen of trainingen*
Indien niet volledig wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 6.3.2. en/of artikel 6.3.3., kan een tegemoetkoming worden verstrekt ter hoogte van:

- 75% van de kosten van lesgelden en studieboeken;
- 75% van de kosten voor examen- en tentamengelden;
- 75% van de werkelijk gemaakte reiskosten op basis van openbaar vervoer 2de klasse.

6.3.5. *Duur tegemoetkoming*
Het recht op de tegemoetkoming in de kosten en tijd van de opleiding of training bestaat alleen voor de formeel vastgestelde studieduur. Eventuele doublures en vertragingen en dergelijke komen voor uw rekening, tenzij dit naar het oordeel van uw leidinggevende en HR in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.

6.3.6. *Terugbetaling studiekosten*
U dient de tegemoetkoming in geld, die u ontvangen heeft of die Evos West voor u vergoed heeft ten behoeve van het volgen van een opleiding of training op basis van artikel 6.3.3 of 6.3.4., terug te betalen indien:

- U tussentijds de opleiding of training beëindigt, tenzij dit wordt veroorzaakt door omstandigheden die u niet zijn te verwijten; dan wel
- U binnen twee jaar na het afronden van de opleiding of training uw arbeidsovereenkomst met Evos West beëindigt (tenzij het volgen van de opleiding of training deel uitmaakte van een tussen u en Evos West overeengekomen traject gericht op een functie buiten Evos West); dan wel
- Uw arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar of laakbaar gedrag wordt beëindigd door Evos West.

In onderling overleg tussen u en Evos West kan overeengekomen worden de terugbetalings-verplichting geheel of gedeeltelijk achterwege te laten.

6.3.7. *Schema terugbetaling*
De door u ingevolge artikel 6.3.6. terug te betalen vergoeding bedraagt:
- 100% van de door Evos West betaalde kosten indien u uw arbeidsovereenkomst beëindigt binnen één jaar na het afronden van de opleiding of training;
- 50% van de door Evos West betaalde kosten indien u uw dienstverband beëindigt binnen één en twee jaar na het afronden van de opleiding of training;
- 100% van de door Evos West betaalde kosten indien u voortijdig de studie (al dan niet tijdelijk) beëindigt;
- 100% van de door Evos West betaalde kosten indien u niet binnen redelijke termijn de opleiding of training met goed gevolg heeft afgerond.

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

6.4 Gevolgen reorganiseren

Werkgelegenheid
Evos West garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van deze cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Evos West hebben.

Indien zich significant verslechterende (25% minder productie) bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, dan zal Evos trachten om via collegiale uitleen en het stopzetten van inhuur van extern personeel ontslag te voorkomen. Voor het productievolume wordt de definitie gehanteerd van het rollende 12-maanden volume dat bestaat uit doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. Dat is exclusief niet-verhuurbare capaciteit door onderhoudswerkzaamheden. De formule is doorzet (cbm = kubieke meter) en verhuurbare opslagcapaciteit (cbm) in vergelijking tot het voorgaande kalenderjaar.

Indien deze maatregelen ontoereikend zijn, zal Evos West 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 kan 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 Evos West 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.

De tekst van dit sociaal plan is voor de duur van dit plan als bijlage I opgenomen in de cao.

6.5 Mobiliteit Oudere medewerker

6.5.1. Medewerkers, werkzaam in de volcontinudienst of onregelmatige dienst kunnen maximaal 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd indien zij daaraan de voorkeur geven – in dagdienst worden geplaatst, mits een vacature voor de betreffende medewerker beschikbaar is.

6.5.2 Bij overgang naar de dagdienst behoudt de betrokken oudere medewerker, conform artikel 6.5.1., zijn basis maandsalaris.

Afbouw van het vaste toeslagbedrag, zoals genoemd in artikel 10.2, voor hen die minimaal vanaf hun 55e jaar in de volcontinudienst of onregelmatige dienst gewerkt hebben, geschiedt als volgt:

Tijdpad vanaf het moment van overplaatsing	% van het oorspronkelijke toeslagbedrag
Eerste halfjaar	100
Tweede halfjaar	80
Tweede jaar	60
Derde jaar	40
Vierde jaar	20
Vijfde jaar	10

De opbouw van het pensioengevend salaris zal blijven geschieden op basis van het basis maandsalaris, verhoogd met de oorspronkelijke procentuele toeslag over het basis maandsalaris, die gold in het oude dienstrooster van betrokkene.

6.5.3. De afbouwregeling vastgelegd in artikel 7.6 geldt niet voor oudere medewerkers als bedoeld in artikel 6.5.1.

6.5.4. Het is de oudere medewerker te allen tijde toegestaan afstand te doen van overplaatsing naar de dagdienst, zoals omschreven in artikel 6.5.2.

6.6 Leeftijdsfaseregeling

Bent u in dienst getreden na 31 december 2009, dan ontvangt u de waarde van 1,0 leeftijdsfasedag per jaar.
De toekenning vindt plaats in dagen.

Tot 1 januari 2018 was de opbouw in waardes; de opbouw tot 1 januari 2018 zal ongewijzigd in waardes blijven staan. Toepassing en opname van de leeftijdsfasedagen is gelijk zoals weergegeven in de dagenbank conform artikel 12.3.

6.7 Sociaal Innovatief Levensfase Bewust Personeelsbeleid

6.7.1. *Kerngedachte sociale innovatie*
De kerngedachte achter sociale innovatie is het mogelijk maken van werknemersparticipatie in initiatieven en besluiten die van wezenlijk belang zijn voor de toekomst van Evos West. Dit leidt ook tot het organiseren van meer en bredere betrokkenheid bij arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. In eerste instantie richten deze initiatieven zich op de ontwikkeling van het sociaal beleid.

Deze manier van directe participatie vraagt veel van medewerkers en leidinggevenden. Openheid en vertrouwen zijn belangrijke kernwaarden om dit mogelijk te maken. Het betekent ook dat zowel de directie en leidinggevenden, alsmede de medezeggenschap en de vakorganisaties, oprecht ruimte bieden aan ideeën en opvattingen van alle medewerkers binnen Evos West. Vertrouwen en communicatie zijn temeer van belang doordat sociale innovatie bij uitstek van onderop moet plaatsvinden. Goede arbeidsverhoudingen binnen de arbeidsorganisatie bieden de mogelijkheid toe te werken naar een voortrollende agenda voor de toekomst.

6.7.2. *Wend & weerbaarheidsbudget*
Partijen hebben afgesproken dat Evos West een bedrag reserveert ter grootte van 0,50% van de loonsom als een collectief budget waar individueel aanspraak op kan worden gemaakt. Als er gebruik van wordt gemaakt zal Evos West het bedrag jaarlijks aanvullen tot 0,50% van de loonsom.

Het budget is naar keuze van de medewerker te besteden, waarbij gekeken zal worden naar de zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. Waar mogelijk zal e.e.a. binnen de fiscale mogelijkheden gebruikt worden. Evos West zal eventuele fiscale voordelen voor Evos West "bijstorten" bij de 0,50%. Het collectief budget is nadrukkelijk niet bedoeld voor functie gerelateerde opleidingen. Medewerkers krijgen hiermee de kans om hun wend- en weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, leren gesprekken voeren.

Hoofdstuk 7 Werk en specifieke vergoedingen

In dit hoofdstuk treft u enkele specifieke vergoedingen en voorzieningen aan, zoals de tegemoetkoming in de reiskosten en kosten van woon-werkverkeer en de jubileumuitkering.

7.1 Tegemoetkoming in de reiskosten

7.1.1. Tenzij door of vanwege Evos West vervoer geregeld wordt, of aan u een leaseauto ter beschikking is gesteld, ontvangt u een tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer.

7.1.2. De maandelijkse tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer wordt berekend conform onderstaande formule:

$$\frac{\text{(aantal kilometers = A) x (aantal werkdagen per jaar = W) x (kilometervergoeding = K)}}{12}$$

waarbij:

- A = het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woon-werkverkeer tot een maximum van 75 kilometer vice versa per dag (dit betekent 37,5 kilometer enkele reis);
- W = het aantal per jaar te werken dagen;
- K = de vergoeding per kilometer in de kosten van uw woon-werkverkeer van € 0,22.

Het aantal per jaar te werken dagen wordt berekend door van de werkdagen per jaar, volgens het voor u geldende dienstrooster, de vakantiedagen, feestdagen en eventueel andere vrije dagen, waaronder ouderendagen, af te trekken'.

7.1.3. Tenzij door of vanwege Evos West vervoer wordt geregeld of aan u een leaseauto ter beschikking is gesteld, ontvangt u een tegemoetkoming in de reiskosten voor zakelijk afgelegde kilometers van € 0,22 per kilometer, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving. Evos West plant de trainingen voor medewerkers zoveel mogelijk in de regio.

7.1.4. De door u afgelegde extra kilometers volgens het tarief zakelijke kilometers of de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer kunt u declareren volgens het schema weergegeven in bijlage III.

7.1.5. Indien u gebruikmaakt van een pont, en bij de vaststelling van het aantal kilometers woon-werkverkeer is rekening gehouden met dit (kortere) reistraject, ontvangt u een vergoeding van de kostprijs.

7.1.6. Evos aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid voor schade aan uw eigen auto, of schade toegebracht aan derden tijdens zakelijk gebruik van uw auto. Ook zijn tijdens zakelijk gebruik opgelopen bekeuringen voor uw eigen rekening.

7.2 Gedifferentieerde WGA-premie

Evos West neemt de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor haar rekening.

7.3 Uitkering bij huwelijk

Als u in het huwelijk treedt, of een hieraan wettelijk gelijkgesteld partnerschap aangaat, wordt een bedrag van bruto € 115,- aan u uitgekeerd.

7.4 Jubileumuitkering

7.4.1. Indien u een onafgebroken dienstverband hebt bereikt van 12½, 25 of 40 jaar, ontvangt u ter gelegenheid van het bereiken van deze mijlpaal een jubileumuitkering.

7.4.2. Met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving bedraagt de hoogte van de jubileumuitkering bij een:

- *12,5-jarig jubileum:*
  Een uitkering ter grootte van 25% van één bruto basis maandinkomen vermeerderd met 8,33% vakantietoeslag.
- *25-jarig jubileum*:
  Een uitkering ter grootte van één bruto basis maandinkomen vermeerderd met 8,33% vakantietoeslag.
- *40-jarig jubileum:*
  Een uitkering ter grootte van één bruto basis maandinkomen vermeerderd met 8,33% vakantietoeslag.

7.4.3. Als voor u het 40-jarig dienstjubileum haalbaar is, voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, en uw dienstverband wordt voor uw AOW-gerechtigde leeftijd beëindigd vanwege het vervroegen van uw pensioeningangsdatum, dan zal de betreffende jubileumuitkering pro rata aan u worden betaald.

7.5 Maaltijdvergoeding

Indien langer dan twee uur aansluitend op de normale werktijd wordt overgewerkt, kan door Evos West een maaltijd worden verstrekt. Indien Evos West meent dat dit niet kan worden gerealiseerd, kan Evos West besluiten een bestelde maaltijd rechtstreeks aan de leverancier te vergoeden of de maaltijd door de medewerker te laten declareren. De maaltijdvergoeding bedraagt maximaal € 17,50 inclusief BTW waarbij de kassabon moet worden overlegd om in aanmerking te komen voor een vergoeding van de gemaakte kosten.

7.6 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslagen zoals genoemd in artikel 10.2

7.6.1. Voor medewerkers die in het belang van het bedrijf of op initiatief van Evos West, bijvoorbeeld door een reorganisatie, voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst van een volcontinu- of onregelmatige dienst naar een dagdienst, geldt met ingang van de datum van overplaatsing een afbouwregeling, zoals staat aangegeven onder a, b, c en d. Indien aan de hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan gelden deze afbouwregelingen eveneens voor de afbouw van een stand-by toeslag.

a) Indien zij drie maanden of korter in volcontinudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basis maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden.
b) Indien zij langer dan drie maanden, doch niet langer dan drie jaar achtereen in volcontinudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basis maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en drie volgende maanden.
c) Indien zij drie jaar, doch niet langer dan vijf jaar achtereen in de volcontinudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basis maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslag bedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden, plus gedurende twee maanden 65%, daarna twee maanden 50% en tenslotte twee maanden 35% van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag.
d) Indien zij langer dan vijf jaar achtereenvolgens in de volcontinudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basis maandsalaris, vermeerderd met 2/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het eerste jaar en 1/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het tweede jaar na overgang.

7.6.2. Medewerkers die op eigen verzoek voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst van de continudienst of onregelmatige dienst naar de dagdienst respectievelijk de onregelmatige dienst, ontvangen met ingang van de datum van overplaatsing slechts de betaling volgens de voor hen dan geldende dienst.

7.6.3 Medewerkers die deelnemen aan een stand-by regeling, en deze deelname vrijwillig wensen te beëindigen ontvangen geen afbouw van de vaste stand-by toeslag.
Een vrijwillige beëindiging van deelname aan een stand-by regeling is alleen mogelijk indien de stand-by regeling geen vast onderdeel uitmaakt van de functie die de medewerker uitoefent.

7.7 Vitaliteitstoeslag

7.7.1. AOW-hiaat 2013

Met ingang van 1 januari 2013 is een regeling ingevoerd die een compensatie bood voor het AOW-hiaat dat was ontstaan door latere ingangsdata van het AOW basispensioen. De regeling is in overleg met partijen in de loop van 2012 ingericht. De uitvoerder van deze regeling was ABN AMRO. Met ingang van 1 april2024 biedt ABN AMRO de AOW-hiaat regeling niet meer aan. Dat betekent dat de medewerker per 1 april 2024 niet meer aan de regeling kan deelnemen; de regeling bestaat niet meer.

7.7.2. Vitaliteitstoeslag 2024

- Met ingang van 1 april 2024 geldt in plaats van de AOW-hiaat regeling een Vitaliteitstoeslag.

  Deze geldt voor alle medewerkers zonder dat hier een maximum spaarbedrag voor geldt. De voormalig AOW hiaat toeslag (op de loonstrook vermeld als voormalig LL toeslag) van 1.5% van het bruto jaarsalaris wordt omgezet in een Vitaliteitstoeslag van 1.5% van het bruto jaarsalaris. De Vitaliteitstoeslag wordt in maandelijkse termijnen uitgekeerd en is niet pensioengevend en geen grondslag voor andere toeslagen.

- Alle medewerkers die voor 1 april2024 deelnamen aan de AOW-hiaat regeling behouden hun tot 1 april 2024 opgebouwde spaartegoeden. Dit spaartegoed wordt uitgekeerd per 25 mei 2024 aan de betreffende medewerker.
  Daarnaast wordt er geen premie meer ingehouden op het salaris van de medewerker.

  De maandelijks door Evos West te betalen bruto Vitaliteitstoeslag, ontvangt de medewerker via de salarisbetaling vanaf 1 april 2024. Dit betekent dat de wettelijk verplichte loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden ingehouden op het bruto bedrag.

Hoofdstuk 8 Werk en Vakverenigingen

8.1 Toepassing van de cao

Indien een strikte toepassing van de bepalingen in deze cao in individuele gevallen leidt tot een situatie die als onredelijk moet worden beoordeeld, heeft Evos West de vrijheid om van de bepalingen van de cao in een voor u gunstige zin af te wijken.

8.2 Faciliteiten van vakverenigingen

8.2.1. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao zal gelegenheid worden gegeven hun functie binnen Evos West uit te oefenen.

8.2.2. Evos West zal publicatieruimte (mededelingenborden, e-mailberichten) beschikbaar stellen voor de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao; publicaties en berichten zullen vooraf ter kennis van het managing team worden gebracht.
Evos West zal in beginsel ruimte beschikbaar stellen voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakvereniging en zijn binnen Evos West werkzame leden; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. De directie dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakverenigingen aangewezen medewerker met vermelding van de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

8.2.3. Evos West stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep); aankondigingen hiertoe zullen vooraf ter kennis van het managing team worden gebracht. Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van het managing team, kan de vergadering van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep) in bedrijfstijd worden gehouden.

8.3 Organisatieverlof

Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten, kunt u, indien u lid bent van een van de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao, vrijaf krijgen met behoud van uw basis maandinkomen gedurende maximaal vier werkdagen per jaar voor het deelnemen aan:

a. Bondscongressen en daarmede gelijk te stellen bondsbijeenkomsten;
b. Door de vakvereniging georganiseerde cursussen. Evos ontvangt voor een verlofdag ten behoeve hiervan een vergoeding per dag van één van de betrokken organisaties

In bijzondere gevallen kan - in overleg tussen partijen - van het bepaalde in dit lid worden afgeweken, in die zin dat een groter aantal dagen organisatieverlof aan een bepaalde medewerker wordt toegekend.

8.4 Bijdrage aan vorming en training

Door Evos West zal, per medewerker vallende onder deze cao, aan de vakvereniging € 80,- worden afgedragen als werkgeversbijdrageregeling voor vorming en training. Tijdens de looptijd van deze cao zal 1/3 van deze vergoeding worden toegekend aan CNV en 2/3 aan FNV Havens. Peildatum is steeds het aantal medewerkers op 1 januari, dus over 2024 per 1 januari 2024 enz

8.5 Bijdrage aan Stichting Veilige Haven

Evos West zal € 70,- per jaar, per operationeel medewerker (B-gedeelte), beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven ter ondersteuning van de doelstellingen van deze stichting.

8.6 Vakbondscontributie

8.6.1. *Fiscale verrekening vakbondscontributie*
Bent u lid van een erkende vakvereniging, dan is Evos West bereid om binnen de mogelijkheden van de huidige fiscale wetgeving de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen. De vakbondscontributie zal dan van uw brutoloon worden afgetrokken. De vakverenigingen zullen u jaarlijks informeren over deze mogelijkheid en zullen u informeren over de mogelijke gevolgen van deze regeling voor de WW, WIA, vakantiegeld, etc. Indien u gebruik wenst te maken van deze regeling, dient u jaarlijks tijdig schriftelijk bewijsmateriaal aan Evos West te overhandigen. Evos West zal u door middel van een algemene circulaire of e-mail jaarlijks informeren voor welke datum de door u ondertekende verklaring dient te zijn ingeleverd bij HR.

8.6.2. *Werkkostenregeling*
Binnen de werkkostenregeling zal Evos West de fiscale verrekening van uw vakbondscontributie, zoals beschreven in artikel 8.6.1., opnemen in de regeling die de werkkostenregeling beschrijft, in ieder geval voor de looptijd van deze cao. Inzake de fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal Evos West geen afspraken maken met de ondernemingsraad.

8.7 Communicatie met vakverenigingen

8.7.1 Jaarlijks zal Evos West aan de ondernemingsraad en de vakverenigingen gegevens van vertrouwelijke aard verstrekken. Deze gegevens hebben betrekking op de totale personeelsbezetting per functiegroep vallend binnen de werkingssfeer van deze cao. Eventueel zullen hieruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen, daarbij zo nodig worden toegelicht.

8.7.2. Evos West zal eenmaal per jaar met vakverenigingen overleg voeren over de organieke sterkte. De ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid bij Evos West en in de sector zullen hierbij worden betrokken. Tevens zullen de vakverenigingen eenmaal per jaar worden geïnformeerd over de effectieve sterkte.

8.7.3. De ondernemingsraad en vakverenigingen zullen worden geïnformeerd over het wervingsbeleid en de maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.

8.7.4. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en ontslag zijn onderwerpen die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de vakverenigingen eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd en in staat worden gesteld advies te geven.

8.7.5. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen Evos West zelf gedaan worden en vervolgens buiten de onderneming. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

8.7.6. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor iedereen in het arbeidsproces te bevorderen, ongeacht huidskleur, geslacht, handicap of seksuele voorkeur. Deze kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbeleid van de werkgever. Ook zal de werkgever, indien mogelijk, extra inspanningen verrichten om tewerkstelling van een kandidaat uit de doelgroep mogelijk te maken. Hierbij valt o.a. te denken aan een aangepaste werkplek voor een medewerker met een handicap. Binnen het periodieke overleg tussen werkgever en vakverenigingen vormt het doelgroepenbeleid een punt van bespreking.

8.7.7. Partijen gaan er van uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.

8.8 Verhouding werkingssfeer B- en C-artikelen

Partijen spreken af dat maximaal 25% van het totaal aantal medewerkers, die onder de werkingssfeer van deze cao vallen en werkzaam zijn binnen Evos West, onder de werkingssfeer zal vallen van de C-artikelen.

8.9 Vergoeding cao delegatie

Delegatieleden die in eigen tijd aanwezig zijn bij cao-onderhandelingen ten behoeve van deze cao, ontvangen voor de tijd die zij bij deze onderhandelingen present zijn tijd voor tijd uren met een maximum van 7,75 uur (dag- en onregelmatige dienst) en 8,00 uur (volcontinudienst) per dag. Hiertoe wordt door vakverenigingen een presentielijst bijgehouden waarop wordt vermeld het tijdstip waarop de onderhandelingen aanvangen en worden beëindigd. Indien delegatieleden na afloop van de onderhandelingen nog werkzaamheden verrichten in het kader van de cao-onderhandelingen wordt dit eveneens op de presentielijst vermeld.
De presentie lijst wordt toegezonden aan Evos West, zodat werkgever de tijd voor tijd uren kan uitbetalen.

B-artikelen

In de hoofdstukken 9 tot en met 13 treft u de B-artikelen aan van de cao voor personeel van Evos West. Hierin zijn de arbeidsvoorwaardelijke bepalingen en regelingen opgenomen die van toepassing zijn op medewerkers die onder de B-artikelen van deze cao vallen.

Partijen zijn overeengekomen dat functies die niet behoren tot de volgende disciplines onder de werkingssfeer vallen van het operationele gedeelte van de cao. Dit operationele gedeelte wordt het B-gedeelte genoemd:

- Communicatie;
- Facility;
- Finance;
- Human Resources;
- ICT;
- Inkoop;
- Secretariële en administratieve ondersteuning.

De bij de B-artikelen behorende functies zijn opgenomen in de functietabel (zie bijlage VIII).

Hoofdstuk 9 Salarisregeling

9.1 Salarisschalen

9.1.1 De salarisschaal van toepassing voor de medewerkers die onder het B-gedeelte van deze cao vallen, is samengesteld uit elf salarisklassen, die corresponderen met de elf functieklassen van het functiewaarderingssysteem.

9.1.2 Bij elke functieklasse hoort een salarisklasse, met een minimum- en een maximumsalaris.

9.2 Cao à la Carte

In bijlage VII is het reglement van de Cao à la Carte-regeling opgenomen. Deze regeling maakt onderdeel uit van de B-regeling van deze cao.

9.3 Uitkering bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een hieraan voorafgaande vervroeging van uw pensioeningangsdatum, ontvangt de betrokken medewerker een uitkering die gelijk is aan een half bruto basis maandsalaris met een minimum van 50% van het gemiddelde salaris van klasse F. Op de uitkering zullen de wettelijk fiscale bepalingen worden toegepast.

Hoofdstuk 10 Toeslagen

10.1 Algemeen

De basis maandsalarissen bedoeld in hoofdstuk 9, worden geacht de beloning te zijn voor de functievervulling in dagdienst gedurende een maand.

10.2 Toeslag voor werken in volcontinu- of onregelmatige dienst

De per bedrijf van toepassing zijnde toeslagen voor volcontinu- of onregelmatige dienst zijn:

- Volcontinudienst vijf ploegen 30,00%
- Semi-continudienst 15,00%
- Onregelmatige dienst CS en Planning 7,00%

10.3 Vergoeding zon- en feestdagen in volcontinudienst

10.3.1 Beloning voor het werken op zon- en feestdagen voor medewerkers werkzaam in de volcontinudienst:

a. Werken volgens dienstrooster op een feestdag die valt op een zondag wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%, die uitsluitend zal worden uitbetaald;
b. Werken volgens dienstrooster op een feestdag, niet vallende op een zondag, wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%. Deze toeslag kan in overleg met Evos West worden uitbetaald of worden opgenomen in vrije dagen;
c. Compenserende diensten en/of uren moeten in overleg met Evos West binnen drie maanden na het ontstaan van het recht hierop als vrije tijd worden opgenomen.

10.3.2 Beloning voor roostervrije dagen in de volcontinudienst die op een feestdag vallen:

a. Feestdagen die gelijktijdig vallen met een roostervrije dag in het dienstrooster, zullen worden gecompenseerd met een feestdagtoeslag van 100%;
b. De 24-uurs periode die valt tussen het einde van de middagdienst en de aanvang van de nachtdienst zal in dit verband ook als een roostervrije dienst gelden; deze bepaling is alleen van toepassing indien wordt gewerkt in de huidige volcontinu dienstroosters.
c. De in a. en b. genoemde feestdagtoeslag van 100%, kan door Evos West binnen drie maanden na het moment van opbouw worden ingezet tijdens leegloop dagen/uren, echter niet op feestdagen. Indien Evos West geen gebruik maakt van de mogelijkheid om deze feestdagtoeslag in te zetten tijdens leegloop zullen deze dagen worden overgezet naar de standaard tijd voor tijd regeling. Evos streeft er naar om de feestdagtoeslag, bij leegloop tijdens nachtdiensten, in te zetten bij een 1e of laatste nachtdienst in een cyclus. In geval er dus 3 nachtdiensten achter elkaar moet worden gewerkt, wordt bij voorkeur niet alleen de 2e nachtdienst vrij gegeven. Ook streeft Evos West er naar om de medewerker 24 uur voor aanvang van de betreffende dienst in te lichten dat de feestdagtoeslag van 100% moet worden opgenomen als tijd voor tijd om leegloop te verminderen.

10.4 Overplaatsing naar een ander dienstrooster

Overplaatsing van dagdienst naar een niet-dagdienst
Indien een medewerker uit de dagdienst door de werkgever wordt verzocht voor onbepaalde tijd volcontinudiensten of onregelmatige diensten te verrichten, dan ontvangt hij vanaf de datum waarop de volcontinu- of onregelmatige dienst aanvangt tot en met de dag waarop de volcontinu- of onregelmatige dienst eindigt, de voor de desbetreffende dienst geldende toeslag. Deze toeslag zal hem worden uitbetaald over het basis maandsalaris geldend in zijn oorspronkelijke functie.

10.5 Overplaatsing van een dienstrooster in de volcontinu naar een ander dienstrooster in de volcontinu

Tijdelijke overplaatsing in de volcontinudienst

a. Bij tijdelijke overplaatsing van het ene dienstrooster naar het andere zal een eenmalige toeslag betaald worden van driemaal het basis uur salaris. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster zal deze toeslag wederom betaald worden, indien de terugplaatsing geschiedt na ten minste vijf diensten.
b. Wordt door de overplaatsing het aantal diensturen, geldend in de arbeidsweek waarin de overplaatsing geschiedt, overschreden dan zullen voor dit meerdere aantal uren de toeslagen vermeld in artikel 18.1 worden betaald.
c. De in a. genoemde overplaatsing zal in overleg met de betreffende medewerker worden geregeld.

10.6 Tijdelijke uitoefening van een hogere functie

10.6.1. Indien naar het oordeel van de betrokken leidinggevende de werksituatie vereist dat een medewerker ten gevolge van afwezigheid van de leidinggevende vervangen dient te worden, kan hiervoor een medewerker worden voorgedragen, die tijdelijk deze functie vervult. Hiervoor wordt een vervangingstoeslag toegekend.

a. Deze vervangingstoeslag is alleen van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
   - Indien iemand daadwerkelijk vervangt, oftewel een belangrijk deel van de werkzaamheden van een functie die tot een hogere loongroep behoort uitoefent, gedurende minimaal een halve dienst;
   - Er is sprake van uitvoering van werkzaamheden die niet tot het eigen takenpakket van de vervanger behoren;
   - De aanwezigheid van de hogere functionaris is vereist en diens verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden aan de vervanger toegewezen. Het enkele feit dat de hogere functionaris niet aanwezig is, doet niet automatisch recht op vervangingstoeslag ontstaan;
   - Er wordt geen vergoeding toegekend als de vervanger wordt ingewerkt of opgeleid.
b. Een hogere functionaris kan per dienst slechts door één andere medewerker worden vervangen.
c. De vergoeding per vervangen hele dienst is als volgt vastgesteld (bedragen per 01-01-2024):

Omvang van de vervanging	Vergoeding per hele dienst
Vervanging functie ingedeeld in 1 schaal hoger dan eigen functie	€ 18,88 bruto
Vervanging functie ingedeeld in 2 schalen hoger dan eigen functie	€ 33,41 bruto
Vervanging functie ingedeeld in 3 schalen hoger dan eigen functie	€ 47,92 bruto

Indien een medewerker met een persoonlijke toeslag in een hogere functie vervangt wordt alleen vervangingstoeslag toegekend indien het basismaandsalaris + de persoonlijke toeslag lager zijn dan het salaris behorende bij de schaal van de hogere functionaris. Over het verschil wordt vervangingstoeslag toegekend. Bijvoorbeeld een medewerker vervult een functie in schaal G maar heeft een persoonlijke toeslag van één schaal (naar H).
Hij vervangt zijn leidinggevende (schaal I) en krijgt derhalve over de vervanging een toeslag van 1 schaal toegekend.

d. Indien een functie ten minste dertien weken aaneengesloten wordt vervangen, ontvangt degene die vervangt voor de duur van de vervangingsperiode een maandelijkse toeslag gelijk aan:

Dagdienst (inclusief semi continu dienst)	21,75 x het bedrag genoemd onder c
Continu dienst	18,25 x het bedrag genoemd onder c

e. De maximale duur van de vervangingsperiode is twaalf maanden. In geval van bijzondere omstandigheden kan deze periode worden verlengd.
f. De vergoeding zoals genoemd onder c. van dit artikel wordt jaarlijks op 1 januari van elk jaar geïndexeerd volgens het CPI-cijfer van het voorgaande jaar.

10.7 Werken buiten de eigen terminal

10.7.1. De samenwerking tussen de terminals Evos West en Evos East maakt Evos Amsterdam als geheel sterker; samen kunnen de locaties meer bereiken dan afzonderlijk. Ook helpt het de bedrijfscontinuïteit voor Evos West en East te waarborgen. Voor medewerkers kan het mogelijkheden bieden om hun loopbaan te verbreden en meer afwisselend werk te kunnen doen.

Medewerkers kunnen zich aanmelden voor een pool van medewerkers die ingezet kan worden om cross-terminal te werken. Daarbij wordt geïnvesteerd in multi-inzetbaarheid bijvoorbeeld door relevante opleidingen aan te bieden. Het inwerken van collega's vindt plaats op de manier zoals dat ook voor nieuwe medewerkers plaatsvindt.

10.7.2. Voor medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en die zich vóór 1 september 2024 aanmelden voor de cross-terminal pool geldt een eenmalige vergoeding van € 500,- bruto, ook wanneer er uiteindelijk door Evos West niet wordt gevraagd om cross terminal te werken. De vergoeding betaalt Evos West in september 2024 en geldt voor de looptijd van de cao.

10.7.3. Als een medewerker zich niet aanmeldt voor de pool, dan zal Evos West de medewerker alleen vragen cross-terminal binnen Amsterdam te werken wanneer de bedrijfscontinuïteit moet worden gewaarborgd. In dit laatste geval zal de vergoeding van € 500,- bruto ook gelden.

Hoofdstuk 11 Werktijden

11.1 Dienstroosters en werktijden

11.1.1 De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad en in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen, de dienstroosters en werktijden vast, alsmede eventuele wijzigingen hierop. Een gewijzigd dienstrooster of een ander dienstrooster zal uiterlijk 24 uur voordat het ingaat aan de betrokken medewerkers bekend worden gemaakt.

11.1.2. Iedere medewerker werkt volgens een op hem/haar van toepassing zijnde dienstrooster:

a. In dagdienst gemiddeld 38,75 uur per week (exclusief schafttijd). Hierbij wordt normaliter de eerste vijf werkdagen van de week (maandag tot en met vrijdag) gewerkt. Het aantal uur van een gemiddelde werkdag bedraagt 7,75 uur, exclusief schafttijd.
b. In onregelmatige dienst gemiddeld 38,75 uur per week, exclusief schafttijd. Het aantal uur van een gemiddelde werkdag bedraagt 7,75 uur, exclusief schafttijd.
c. In volcontinudienst gemiddeld 34,2 uur per week, inclusief schafttijd en inclusief de in 11.2.1 genoemde roostercompensatiedagen. Het aantal uur van een gemiddelde werkdag bedraagt acht uur inclusief schafttijd.

11.2 Roostercompensatiedagen

11.2.1. Medewerkers in 5-ploegen volcontinudienst hebben jaarlijks 3,5 roostercompensatiedagen. Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd en door Evos West op zinvolle wijze ingevuld.

11.2.2. Het is de intentie van Evos West om de 3,5 roostercompensatiedagen uniform te regelen. Voor alle duidelijkheid: roostercompensatiedagen zijn werkdagen.
Van de 3,5 roostercompensatiedagen zullen er enkele dagen worden ingeroosterd voor training en opleiding op onder andere de volgende gebieden: veiligheid, nieuwe infrastructuur, nieuwe procedures en werkinstructies. De overige roostercompensatiedagen zullen worden gebruikt om voorafgaand aan, of aansluitend op, het dienstrooster werkoverleg te houden. Partijen zullen de afgesproken werkwijze met betrekking tot roostercompensatiedagen evalueren en tijdens het halfjaarlijks overleg bespreken.

Hoofdstuk 12 Dagenbank

12.1 Algemeen

12.1.1. Specifiek beschreven groepen medewerkers kunnen de waarde van de in het betreffende kalenderjaar opgebouwde leeftijdsfasedagen in een door Evos West ingerichte dagenbank storten.

12.1.2. Daarom is afgesproken om de in de dagenbank gestorte dagen te registreren in aantallen dagen. Bij opname van een 'dag' uit de dagenbank kan de waarde van die dag op dat moment worden berekend, waarna die specifieke waarde per dag wordt uitbetaald mits het wordt gebruikt voor één van de vastgelegde doelen. De in de dagenbank gestorte dagen groeien zo mee met de ontwikkeling van de salaristabel voor medewerkers die onder de werkingssfeer vallen van de B-regeling van de cao Evos West.

12.2 Doelgroep

Er is één gesloten groep medewerkers die geld kan storten in de dagenbank.
Medewerkers, in dienst voor 1 januari 2010, die binnen de werkingssfeer vielen van de cao Tankopslag 2007-2009, en geboren van 1960 tot en met 1964. Medewerkers uit deze groep kunnen kiezen of zij de ouderendagen vanaf 55 jaar willen behouden, waarbij de ouderendagen vanaf 61 jaar zijn bevroren op tien ouderendagen per jaar, of zij kunnen de leeftijdsfasedagen vanaf 1 januari 2010 jaarlijks storten op de dagenbank.

12.3 Leeftijdsfasedagen

12.3.1. *Storten leeftijdsfasedagen*
De leeftijdsfasedagen zullen door Evos West aan het begin van elk kalenderjaar worden gestort in de dagenbank. Indien de betreffende medewerker in de loop van het jaar uit dienst treedt, zal Evos West de te veel gestorte dagen terugboeken. Indien een medewerker in de loop van het betreffende jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt waardoor het dienstverband wordt beëindigd, zullen de aan het begin van het jaar gestorte dagen niet pro rata worden teruggeboekt.

12.3.2. *Waarde leeftijdsfasedag*
Een leeftijdsfasedag heeft een waarde van 0,36% van twaalf keer het basis maandsalaris.

12.3.3. *Opnemen leeftijdsfasedagen*
De waarde van in de dagenbank gestorte dagen kan worden opgenomen voor de navolgende bestedingsdoelen, tenzij partijen in overleg nieuwe doelen toevoegen:

- Vervroegen van de pensioen ingangsdatum voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Deeltijdpensioen voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Sabbatical verlof;
- Aanvulling op het kortdurend zorgverlof;
- Langdurig zorgverlof;
- Mantelzorg;
- Ouderschapsverlof;
- Opleiding / scholing / ontwikkeling / stagedagen / EVC trajecten / arbeidsmarkt APK / loopbaan scans etc. naar eigen wens van medewerker mits binnen de fiscale kaders.

De medewerkers uit deze doelgroep kunnen, indien zij willen beschikken over vrij opneembare dagen, kiezen voor het behoud van ouderendagen vanaf de 55-jarige leeftijd.

12.3.4. In de dagenbank gestorte levensfasedagen kunnen door de betreffende medewerker als dag worden opgenomen voor de hierboven beschreven bestedingsdoelen met doorbetaling van het

op dat moment van kracht zijnde basis maandsalaris, echter niet gedurende de periode van twee maanden voor de (vervroegde) pensioendatum voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Het saldo levensfasedagen dat resteert op de dag voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding of het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zal worden uitbetaald via de salarisafrekening.

12.3.5. Leeftijdsfasedagen die na 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd worden gebruikt voor de hierboven opgenomen bestedingsdoelen kunnen niet per dag worden opgenomen maar worden uitsluitend uitbetaald.

12.4 Overlijden in actieve dienst

Indien een medewerker, op wie hoofdstuk 12 van toepassing is, tijdens actieve dienst overlijdt, zal Evos West de over het lopende kalenderjaar teveel gestorte leeftijdsfasedagen terugboeken. Daarna zal het resterende saldo van de betreffende medewerker bij de dagenbank worden uitbetaald tegen een waarde van 0,36 c.q. 0,4 %. Bij overlijden zal het saldo worden uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in de cao.

Hoofdstuk 13 Beloning specifieke taken

13.1 Voorwaarden betaling

13.1.1 De vergoeding voor medewerkers voor het behalen van het bhv-diploma is geregeld in artikel 13.2 van deze cao.

13.1.2 De in artikel 13.1 genoemde vergoeding zal slechts worden betaald indien de voor de bhv'er Basis en Petrochemie de door Evos West voorgeschreven herhalingsinstructiedagen zijn bijgewoond.

13.1.3 De bhv-vergoeding wordt slechts uitbetaald, indien naar oordeel van Evos West, het diploma noodzakelijk is voor de functie c.q. installatie.

13.1.4 Evos West is gerechtigd de betrokkenen daadwerkelijk in de onder artikel 13.1.2. genoemde taken in te zetten en te doen deelnemen aan oefeningen en trainingen.

13.2 Vergoeding

13.2.1. Uitbetaling van de bhv-vergoeding geschiedt in de maand juni van elk jaar. De betaling in de maand 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. Medewerkers die gedurende het jaar in dienst zijn gekomen 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.

13.2.2. De bhv-vergoeding bedraagt per 01-01-2024 € 279,43. Deze vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd volgens het CPI-cijfer van het voorgaande jaar.

13.2.3. Indien de bhv-vergoeding in individuele gevallen tot een onredelijke situatie leidt, is de hardheidsclausule van toepassing. De inhoudelijke criteria voor het toekennen en behouden van een brevet of diploma zullen worden geformuleerd in overleg met de ondernemingsraad.

C-artikelen

Op de volgende bladzijden treft u de C-artikelen aan van de cao voor personeel van Evos West.

Partijen zijn overeengekomen dat functies die behoren tot de navolgende disciplines onder de werkingssfeer vallen van het kantoor specifieke gedeelte van deze cao. Dit gedeelte noemen wij de C-artikelen van de cao:

- Communicatie;
- Facility;
- Finance;
- Human Resources;
- ICT;
- Inkoop;
- Secretariële en administratieve ondersteuning.

De bijbehorende functies zijn opgenomen in de functietabel, zie bijlage VIII.

In de hoofdstukken 14 tot en met 16 zijn de arbeidsvoorwaardelijke bepalingen opgenomen die van toepassing zijn op medewerkers die onder de werkingssfeer van de C-artikelen vallen.

Hoofdstuk 14. Algemeen

In dit hoofdstuk vindt u de definities van een aantal veel gebruikte termen in de C-artikelen van deze cao.

14.1 Begripsbepalingen uit de C-artikelen van deze cao

14.1.1. Basis jaarsalaris inclusief vakantietoeslag: Het basis maandsalaris maal twaalf, plus de vakantietoeslag

14.1.2. Vakantietoeslag: Het basis jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, gedeeld door dertien.

Hoofdstuk 15 Werk en inkomen

In dit hoofdstuk vindt u bepalingen die met de vaststelling van uw salaris te maken hebben: de minimum en maximumsalarissen die gelden en de wijze waarop uw basis maandsalaris jaarlijks wordt herzien. Ook treft u de bepalingen aan over de gevolgen voor uw basis maandsalaris bij promotie naar een hogere functie of bij het gaan vervullen van een lagere functie.

15.1 Salarisklasse per functiegroep

15.1. Bij elke functiegroep hoort een salarisklasse met een onder- en een bovengrens (max). De salarisklassen per functiegroep tezamen vormen de salaristabel. De salaristabel is als bijlage V opgenomen in deze cao.

15.2 Vaststelling salaris bij aanvang dienstverband

15.2.1. Bij aanvang van uw dienstverband wordt uw basis maandsalaris binnen de voor uw functiegroep van toepassing zijnde salarisklasse vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de competenties[7] waarover u beschikt en tevens gelet wordt op de salarisverhoudingen binnen de afdeling c.q. binnen Evos West.

15.2.2. Indien u bij de aanvang van uw dienstverband nog niet over de vereiste competenties beschikt en/of in het kader van een opleiding bij Evos West in dienst komt, is het mogelijk dat uw basis maandsalaris binnen uw functiegroep vastgesteld wordt in een aanloop-salarisklasse. De aanloop-salarisklasse is nooit lager dan 60% van het minimum van de salarisklasse.

Ook is het mogelijk dat u voor een specifiek afgesproken periode wordt benoemd in een lagere functiegroep en salarisklasse dan degene die behoort bij uw functiegroep. Hierbij wordt afgesproken dat u bij het behalen van de vereiste competenties of het afronden van uw opleiding benoemd wordt in de functiegroep en salarisklasse die behoort bij uw functie. In het geval dat u benoemd wordt in een lagere salarisklasse, is uw basis maandsalaris nooit lager dan 80% van het minimum van de salarisklasse

15.3 Promotie naar een hogere functie

15.3.1. Indien u wordt overgeplaatst of binnen uw afdeling een andere functie gaat vervullen, en uw nieuwe functie is ingedeeld in een hogere functiegroep dan uw huidige functiegroep, wordt uw basis maandsalaris per datum van overplaatsing of bij de ingang van uw nieuwe functie opnieuw vastgesteld. Hierbij geldt dat uw basis maandsalaris tenminste gelijk dient te zijn aan uw oude basis maandsalaris en tevens tenminste gelijk te zijn aan het minimum van de salarisklasse van uw nieuwe functie.

15.3.2. Indien u bij promotie nog niet beschikt over de vereiste competenties en/of u in het kader van uw nieuwe functie een opleiding dient af te ronden, kan in afwijking van het bepaalde in artikel 15.3.1.:

- de definitieve indeling in de hogere functiegroep en/of salarisverhoging voor een periode van maximaal twaalf maanden worden opgeschort of
- kan uw basis maandsalaris lager vastgesteld worden dan het minimum van de salarisklasse, maar nimmer minder dan 60% van het minimum van de salarisklasse van de nieuwe functie.

[7] Onder competenties wordt onder meer verstaan opleiding, kennis, vaardigheden en eerder opgedane ervaring.

15.4 Overplaatsing naar een lagere functie

15.4.1. Indien u anders dan op eigen verzoek en anders dan na gebleken onvoldoende functioneren wordt overgeplaatst of binnen uw afdeling een andere functie gaat vervullen en uw nieuwe functie is ingedeeld in een lagere functieklasse dan uw huidige functieklasse, dan:

a. blijft uw basis maandsalaris ongewijzigd, indien uw actuele basis maandsalaris lager is dan het maximum van uw nieuwe functieklasse;
b. wordt uw basis maandsalaris per datum van overplaatsing of ingang gesplitst in twee delen: 1. het maximum van uw nieuwe functieklasse wordt uw nieuwe basis maandsalaris en 2. een persoonlijke toeslag.

Uw persoonlijke toeslag wordt vanaf het moment van ingang over een periode van vier jaar in vier gelijke delen afgebouwd, waarbij de eerste verlaging van uw persoonlijke toeslag plaatsvindt één jaar na de datum van overplaatsing, en vervolgens telkens elk jaar daaropvolgend.

15.5 Vaststelling en uitbetaling van salarissen

15.5.1. Het basis jaarsalaris inclusief vakantietoeslag wordt vastgesteld in een bruto bedrag per jaar. Het basis jaarsalaris inclusief vakantietoeslag wordt, na aftrek van de vakantietoeslag van 8,33%, aan u uitbetaald in twaalf gelijk verdeelde maandelijkse termijnen: het bruto basis maandsalaris.

15.5.2. Geen salaris is verschuldigd over de tijd waarin u in strijd met uw verplichtingen opzettelijk nalaat uw werkzaamheden te verrichten. Indien dit het geval is, wordt u hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gebracht.

Hoofdstuk 16 Werktijd en vrije tijd

In dit hoofdstuk vindt u alle bepalingen ten aanzien van werktijd: de werktijdenregelingen, werken op feestdagen en de regels met betrekking tot overwerk. Daarnaast is in dit hoofdstuk de vakantieregeling opgenomen: het aantal vakantiedagen waarop u recht heeft, het bijzondere verlof en de wijze van opnemen van vakantiedagen. Vakantiedagen kunt u desgewenst verkopen aan Evos West of (tot een maximum van tien per jaar) bijkopen. De regels die hiervoor gelden, staan eveneens in dit hoofdstuk.

16.1 Werktijden

16.1.1. *Arbeidstijd per week*
De normale arbeidstijd bedraagt 38,75 uur per week, 7,75 uur per dag, exclusief lunchtijd, tenzij in uw arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. Wekelijks wordt normaliter gedurende vijf van de eerste zes werkdagen van de week (maandag tot en met zaterdag) gewerkt tussen 07.00 uur en 19.00 uur (de normale werkuren). Indien de normale arbeidstijd per week wordt overschreden, is sprake van overwerk volgens deze cao (zie artikel 16.3).

16.1.2. *Lunchtijd*
De lunchtijd bedraagt standaard een half uur. In overleg met uw direct leidinggevende kunt u een afwijkende duur van uw lunchtijd afspreken; structureel een kortere lunchtijd dan een half uur afspreken is echter niet toegestaan.

16.1.3. *Zaterdag als werkdag*
Wanneer de zaterdag voor u als een normale werkdag geldt, heeft u ter compensatie op een van de eerste vijf werkdagen van de week vrij. Indien u reeds voor 1 januari 2007 in dienst van Vopak was, kan de zaterdag slechts met wederzijds goedvinden als normale werkdag worden aangemerkt. Vopak en de vakverenigingen zullen een jaar na invoering van deze bepaling de ervaringen met de zaterdag als normale werkdag evalueren.

16.1.4. *Variabele werktijden en vaste planning*
Met uw leidinggevende maakt u afspraken over uw aanvangstijd, de aanvangstijd van uw lunch en het einde van uw werktijd. In overleg met uw direct leidinggevende is het toegestaan om per dag tot maximaal een half uur korter of langer te werken, waarbij de gemiddelde werktijd per maand steeds 169 uur dient te bedragen.

Indien het bedrijfsbelang[8] dit noodzakelijk maakt, kan uw leidinggevende bepalen dat u – binnen de normale werkuren – volgens een planning van vaste werktijden werkt. Indien deze planning voor u en meerdere collega's geldt, wordt deze zoveel mogelijk in onderling overleg vastgesteld. Indien hierover geen overeenstemming bereikt kan worden, stelt uw leidinggevende een planning vast waarbij de aanvangstijden en het einde van de werktijden volgens een roulatieschema gelijkelijk over u en uw collega's verdeeld worden.

16.1.5. *Afwijkende roosters*
In overleg met de ondernemingsraad conform de bepalingen van de WOR en arbeidstijdenwet kan door Evos West een regeling voor onregelmatige diensten buiten de normale werkuren (waaronder ploegendiensten), voor verschoven uren en andere roosters of consignatiediensten getroffen worden.

[8] Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer uw afdeling gedurende een langere periode dan 8 uur voor interne of externe klanten bereikbaar dient te zijn.

16.2 Werken op zon- , feest- en gedenkdagen

16.2.1. Indien u dit tijdig en onder opgaaf van redenen aan uw leidinggevende verzoekt, ontvangt u toestemming tot het opnemen van vakantie- of verlofdagen voor de viering van (een) voor u belangrijke godsdienstige feestdag(en), welke niet is/zijn opgenomen in de algemeen erkende feestdagen genoemd in artikel 4.6.1, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

16.3 Overwerk

16.3.1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van uw leidinggevende noodzakelijk maken, kunt u verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
Van overwerk in de zin van deze cao is pas sprake, wanneer u in opdracht van uw leidinggevende meer dan een half uur langer dan normaal moet werken, waardoor de voor u geldende normale arbeidstijd (zie artikel 16.1.1) wordt overschreden.

16.3.2. Wanneer u in deeltijd werkt, is pas sprake van overwerk indien en voor zover u de gemiddelde standaard arbeidsduur van 7,75 uur per dag overschrijdt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16.3.8.

16.3.3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van uw leidinggevende noodzakelijk maken, kunt u verplicht worden op andere dagen te werken dan de normaal voor u geldende werkdagen.

16.3.4. Bij het bepalen wie dient over te werken en wat de duur van het overwerk is, wordt door uw leidinggevende rekening gehouden met de wederzijdse belangen, waarbij het overwerk zoveel mogelijk in onderling overleg zal worden vastgesteld. Daarbij zal in ieder geval gelet worden op de mogelijke beschikbaarheid van vrijwilligers en de bijzondere belangen van deeltijders.

16.3.5. Overwerk gedurende de eerste zes dagen van de week (maandag tot en met zaterdag) wordt in principe binnen een periode van één maand in tijd gecompenseerd, zonder dat daarbij sprake is van enige toeslag (tijd voor tijd). Overwerk buiten de normale werkuren (na 19.00 uur) en op zon- en feestdagen wordt in principe eveneens binnen een periode van één maand in tijd gecompenseerd, waarbij extra uren worden toegekend volgens de tabel van artikel 16.3.7. Indien het niet mogelijk is binnen de periode van één maand het overwerk in tijd te compenseren, wordt het overwerk uitbetaald in geld.

16.3.6. Toekenning van compensatie voor overwerk zal steeds geschieden op basis van een door uw leidinggevende getekende of geautoriseerde overwerkverklaring. De compensatie voor overwerk in geld wordt betaald tegelijk met het salaris van de maand, volgend op de maand waarin het niet mogelijk is gebleken het overwerk in tijd voor tijd te compenseren.

16.3.7. Bij vergoeding in geld ontvangt u naast uw (gemaximeerde) basis uurloon in sommige gevallen, afhankelijk van het tijdstip van overwerken, een extra toeslag per uur volgens het onderstaande schema:

	Van einde arbeidstijd tot 19:00 uur	**Uren van 19:00 tot 23:00 uur**	**Uren van 23:00 uur tot 07:00 uur de volgende ochtend**
Maandag t/m zaterdag	Basis uurloon; bij overwerk op zaterdag: basis uurloon + 20% toeslag	Basis uurloon + 20% toeslag	Basis uurloon + 40% toeslag
Zon- en feestdagen	Basis uurloon + 100% toeslag	Basis uurloon + 100% toeslag	Basis uurloon + 100% toeslag

Voor de toepassing van dit artikel geldt dat uw basis uurloon wordt gehanteerd tenzij dit hoger is dan het maximumsalaris van de voor uw functie van toepassing zijnde salarisband; in dat laatste

geval wordt als basis uurloon het maximumsalaris gehanteerd voor de uurvergoeding en de extra toeslag.

16.3.8. Wanneer u in deeltijd werkt, heeft u pas aanspraak op de toeslagen op uw basis uurloon zoals genoemd in artikel 16.3.7. indien en voor zover u de gemiddelde normale arbeidsduur van 7,75 uur per dag, exclusief lunchtijd, overschrijdt. overuren die vallen binnen de normale arbeidstijd per dag, te weten 7,75 uur, worden wanneer u in deeltijd werkt aan u uitbetaald op basis van 100% van het basis uurloon, vermeerderd met het percentage van de vakantietoeslag, te weten 8,33%.

16.3.9. Wanneer u na verkregen goedkeuring van uw leidinggevende kiest voor vergoeding in tijd, wordt voor elk uur overwerk een uur vervangende vrije tijd toegekend (tijd voor tijd). Daarnaast wordt aan u per gewerkt overuur extra tijd toegekend overeenkomstig het in artikel 16.3.7. weergegeven schema, waarbij de toeslagpercentages gelden als percentages van een uur.

16.3.10. De vervangende vrije tijd dient u uiterlijk 6 maanden na de dag waarin het overwerk plaatsvond op te nemen, in overleg met uw leidinggevende. In principe wordt u door Evos West in de gelegenheid gesteld de vervangende vrije tijd daadwerkelijk op te nemen. Indien u de vervangende vrije tijd niet binnen deze 6 maanden heeft opgenomen, wordt het overwerk alsnog aan u in geld vergoed. Totdat het opnemen binnen 6 maanden in de systemen is ingeregeld, wordt als tijdelijke maatregel ‘box 2/TVT4’ verlengd naar 6 maanden.

D-artikelen

In dit gedeelte zijn alle aanvullende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen en regelingen ondergebracht die uitsluitend van kracht zijn voor medewerkers die direct voorafgaand aan het dienstverband met Evos West in dienst waren bij een specifiek hierbij vermelde werkmaatschappij van Vopak. Deze bepalingen en regelingen zijn per werkmaatschappij of groep werkmaatschappijen in één hoofdstuk bij elkaar gebracht.

Hoofdstuk 17 Begripsbepalingen D-artikelen

17.1 Begripsbepalingen uit de D-artikelen van deze cao

In dit artikel vindt u de definities van begrippen die in het gedeelte met de D-artikelen in deze cao wordt gebruikt.

17.1.1. Waarde vakantiedag	Eén vakantiedag = (basis maandsalaris + pro rata vakantietoeslag + ORT) x 3/65. NB: Deze definitie geldt alleen voor artikel 18.
17.1.2. Operationeel personeel	Medewerkers in dienst bij Evos West, die operationele taken uitvoeren op de terminal of vanuit de controlekamer en werkzaam zijn voor de Operationele Dienst.

Hoofdstuk 18 Medewerkers voorheen VCLN, VOR en VTVlaard

In dit hoofdstuk zijn alle aanvullende bepalingen opgenomen, die van toepassing zijn op de medewerkers waarop de B-regeling van deze cao van toepassing is en die, direct voorafgaand aan het dienstverband met Evos West, in dienst waren bij:

- *Vopak Chemicals Logistics Netherlands BV (VCLN)*
- *Vopak Olie Rotterdam BV (VOR);*
- *Vopak Terminal Vlaardingen BV (VTVlaard).*

Indien een artikel een bepaling weergeeft die niet is opgenomen in de A- of B-artikelen, is het een aanvullende bepaling die van toepassing is op de hierboven genoemde medewerkers. Staat in dit hoofdstuk een bepaling die al is beschreven in de A- of B-artikelen, dan vervalt voor die medewerkers het artikel uit de A- of B-regeling en komt het betreffende artikel uit dit hoofdstuk hiervoor in de plaats.

De in dit hoofdstuk beschreven bepalingen zijn eveneens van toepassing op de medewerkers die onder de overgangsregeling vallen, zoals beschreven in punt 28 van het Onderhandelingsresultaat d.d. 22 maart 2010.

Voor de medewerkers die onder dit hoofdstuk 18 vallen, gelden ook de volgende bepalingen in hoofdstuk 19:

- *Artikel 19.1 Overwerkregeling*
- *Artikel 19.2 Overwerktoeslagen*
- *Artikel 19.3 Schema 1*
- *Artikel 19.4 Schema 2*
- *Artikel 19.5 Schema 3*

18.1 Schema 4

Bijzondere bepalingen voor overwerk buiten het gestelde dienstrooster, niet aansluitend aan de vaste werktijd, voor alle medewerkers werkzaam in dagdienst/onregelmatige dienst. NB: Deze bepalingen gelden als aanvulling op de toeslagen voor de werkelijk gewerkte overuren.

Overwerktijden	Vergoeding
Overwerk volgens afspraak	minimaal vier basisuren
Overwerk volgens afspraak op een zaterdag, zondag of feestdag na 07.00 uur van vier uur of korter	minimaal vier basisuren
Overwerk volgens afspraak op een zaterdag, zondag of feestdag na 07.00 uur van acht uur of korter, maar langer dan vier uur	minimaal acht basisuren
Overwerk zonder voorafgaande afspraak	minimaal twee basisuren
Overwerk zonder voorafgaande afspraak op vrijdag na einde normale werktijd en langer dan twee uur	minimaal vier basisuren
Overwerk zonder voorafgaande afspraak op zon- en feestdagen	minimaal vier basisuren
Opkomen tijdens een stand-by periode	werkelijk gewerkte basisuren + één reisuur

18.2 Schema 5

Overwerk door medewerkers in de volcontinudienst op een volgens dienstrooster vrije dag (wordt beschouwd als werken op zondag).

Overwerktijden	Toeslag
Van maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur	zondagtoeslag volgens schema 1
Zondag of feestdag (niet vallende op zondag); van 00.00 uur tot en met 24.00 uur	200% of 100% en één vrije dienst

18.3 Vervangende vrije tijd

18.3.1. Voor overwerk kan, ter keuze van de medewerker, vervangende vrije tijd worden opgenomen. De vervangende vrije tijd dient binnen 6 maanden vanaf de dag waarop de rechten zijn ontstaan, in overleg met de leidinggevende, te zijn opgenomen. Totdat het opnemen binnen 6 maanden in de systemen is ingeregeld, wordt als tijdelijke maatregel ‘box 2/TVT4’ verlengd naar 6 maanden. Evos West zal zich inspannen om in overleg met medewerkers maatregelen te treffen waardoor opname van TVT mogelijk wordt.

18.3.2. Indien het overwerk door vervangende vrije tijd wordt gecompenseerd, worden over de uren van overwerk alleen de in de schema's 1, 2, 3 en 5 bedoelde toeslagen betaald, terwijl gedurende de uren van vervangende vrije tijd het normale basis maandsalaris wordt doorbetaald. Uitzondering hierop is overwerk tijdens de feestdagen. Voor overwerk tijdens feestdagen kan het basis uursalaris en de toeslag in tijd voor tijd worden opgenomen.

18.3.3. Indien het opgebouwde overwerk niet binnen 6 maanden na de dag waarop de rechten zijn ontstaan is opgenomen, worden de uren van het overwerk in de daarop volgende maand aan de medewerker uitbetaald.

18.4 Inlenen van personeel

18.4.1. a. Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen personeel in vaste dienst kunnen worden uitgevoerd.

b. Werkzaamheden die in het kader van dit artikel niet tot de kernactiviteit van de onderneming worden gerekend zijn:

- kantine exploitatie
- bewakingsdienst
- schoonmaakdienst
- nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden
- schoonmaken van tanks
- specialistische inspectie
- schilderwerken van grote omvang

18.5 Cao à la carte

Voor medewerkers bedoeld in dit hoofdstuk moet het Keuzereglement cao à la carte, bijlage VII, artikel 2 (g), als volgt worden gelezen.

18.6 Extra vakantiedagen (alleen van toepassing indien op of voor 31-12-2017 in dienst bij Vopak)

18.6.1 De extra dagen verlof uit dit artikel zullen voor de medewerkers in dienst op of voor 31-12-2017 worden geëgaliseerd. Per medewerker zullen de rechten van extra verlofdagen bij leeftijd en de 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 gaan jaren t/m het 60e jaar. Deze (geëgaliseerde) dagen worden opgeteld bij eventuele persoonlijke rechten uit het verleden (op basis van locatie of datum in dienst) en zijn tezamen het saldo harmonisatiedagen. Egalisatie vindt plaats tot de

leeftijd 61. De harmonisatiedagen bestaan dan uit het totaal van oude rechten en de rechten op basis van leeftijd (4).

18.6.2. a. Medewerkers die op 1 januari de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, hebben recht op één extra vakantiedag per jaar boven het in artikel 4.1.3 genoemde aantal vakantiedagen.

b. Medewerkers met een aaneengesloten dienstverband van tien jaar of langer komen in aanmerking voor één extra vakantiedag per jaar. Dit recht wordt verkregen met ingang van het jaar waarin men tien jaar aaneengesloten in dienst is. Deze regeling geldt niet voor medewerkers van vijftig jaar en ouder.

c. Bij het bereiken van de hieronder genoemde leeftijden is het aantal vakantiedagen zoals genoemd in artikel 4.1.3. voor de medewerkers verhoogd met:
- van 50 jaar tot 55 jaar twee dagen
- van 55 jaar tot 60 jaar drie dagen
- van 60 jaar en ouder vier dagen

Dit recht wordt verkregen met ingang van het jaar waarin genoemde leeftijden worden bereikt.

18.7 Automatiseringsstatuut

18.7.1. Partijen vinden automatisering noodzakelijk voor de continuïteit van de onderneming.
Evos West erkent de sociale, economische en technische aspecten die voortvloeien uit automatisering en rekent het tot zijn verantwoordelijkheid om de negatieve gevolgen van deze aspecten zo veel mogelijk te beperken.
Er zullen als gevolg van automatisering geen gedwongen ontslagen vallen. Voor zover nieuwe functies ontstaan, zullen deze opgevuld worden volgens de interne procedure.

18.7.2. Om dit te bereiken zullen medewerkers, ondernemingsraad en vakverenigingen op de volgende wijze betrokken worden bij de opzet en invoering van nieuwe automatiseringsprojecten:
Medewerkers
Wanneer het automatiseringsproject direct van invloed is op de functie-inhoud of op de omstandigheden waaronder de functie wordt uitgeoefend.
Ondernemingsraad
Indirecte betrokkenheid uit het oogpunt van werknemersvertegenwoordiging en naar aanleiding van bepalingen uit de WOR.
Vakverenigingen
Indirecte betrokkenheid wanneer het automatiseringstraject belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden.
Daarnaast kunnen vakverenigingen het initiatief nemen om de gevolgen van automatisering aan de orde te stellen bij Evos West.

Evos West dient betrokkenen in een zodanig stadium te informeren, dat de besluitvorming nog kan worden beïnvloed.

Hoofdstuk 19 Medewerkers van Evos West en medewerkers voorheen Vopak Terminals North Netherlands B.V.

In dit hoofdstuk zijn alle aanvullende bepalingen opgenomen die van toepassing zijn op de medewerkers die onder de werkingssfeer van de B-regeling van deze cao vallen. Daarnaast is dit hoofdstuk van toepassing op medewerkers die onder de B-regeling van deze cao vallen en die, voorafgaand aan het dienstverband met Evos West, in dienst waren bij Vopak Terminals North Netherlands B.V.
Indien een artikel uit dit hoofdstuk een bepaling weergeeft die niet is opgenomen in de A- of B-artikelen is het een aanvullende bepaling die van toepassing is op de hierboven genoemde medewerkers. Staat in dit hoofdstuk een bepaling die al is beschreven in de A- of B-artikelen, dan vervalt voor de hier bedoelde medewerkers het artikel uit de A- of B-regeling en komt het betreffende artikel uit dit hoofdstuk hiervoor in de plaats.

19.1 Overwerkregeling

19.1.1 Onder overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de voor de medewerker volgens dienstrooster vastgestelde werktijd in opdracht van de werkgever wordt verricht op plaatsen waar de werkgever normaal werk doet verrichten, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 19.1.2. Medewerkers die volgens hun dienstrooster per werkdag minder dan de in artikel 11.1.2. genoemde werktijd per dag werken, verrichten eerst overwerk indien, met inachtneming van het bepaalde in artikel 19.1.2., op deze werkdag langer wordt gewerkt dan de in artikel 11.1.2 genoemde werktijd per dag. Indien een ander dienstrooster per werkdag is overeengekomen met uren die afwijken van wat is vastgelegd in artikel 11.1.2., gelden voor de berekening van overwerkuren de werktijden zoals die in het betreffende werk- of dienstrooster zijn vastgelegd.

19.1.2 Voor het personeel geldt, dat het afmaken van werkzaamheden wat normaal niet langer dan een half uur duurt, niet als overwerk wordt beschouwd. Een rustpauze van een half uur aansluitend op de normale werktijd wordt niet tot het overwerk gerekend, omdat deze tijd bestemd is voor het nuttigen van een maaltijd.

19.1.3 Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Echter, indien de werkgever het noodzakelijk acht, is de medewerker verplicht binnen de wettelijk gestelde grenzen en met inachtneming van het gestelde in artikel 19.1.4. overwerk te verrichten.

19.1.4 Indien het bedrijfsbelang dit eist, kan van de medewerkers verlangd worden dat zij langer dan de normale dagelijkse of wekelijkse werktijd werken. Dit kan zowel in overwerk als per dienstrooster gebeuren.

Medewerkers voorheen werkzaam bij VCLN, VOR of VTVlaard en die in dienst waren voor 2011 en die werkzaam zijn in de volcontinudienst, kunnen alleen aansluitend op een dienst - indien noodzakelijk - verplicht worden overwerk te verrichten. Voorrang wordt dan gegeven aan medewerkers die op vrijwillige basis overwerk willen verrichten. Overwerk direct aansluitend op de nachtdienst of op een roostervrije dag is, behoudens calamiteiten, ook op basis van vrijwilligheid.

19.2 Overwerktoeslagen

19.2.1. Voor overwerk wordt, naast het basis uur salaris, een toeslag betaald. De hoogte van de toeslag is van een aantal factoren afhankelijk. Met behulp van onderstaande schema's wordt dit verder verduidelijkt.

19.2.2. In dagdienst wordt normaliter de eerste vijf werkdagen van de week (maandag tot en met vrijdag) gewerkt tussen 07.00 uur en 19.00 uur.

19.3 Schema 1

Toeslagen voor overwerk tijdens alle dagen die geen feestdag zijn en voor alle medewerkers.

Overwerktijd maandag t/m vrijdag	Toeslag
Van einde werktijd tot 22:00 uur	33%
Van 22:00 uur tot begin dagindeling	50%
Overwerktijd zaterdag	
Van 00:00 uur tot 18:00 uur	60%
Van 18:00 uur tot 22:00 uur	133%
Van 22:00 uur tot 24:00 uur	150%
Overwerktijd zondag	
Van 00:00 uur tot aanvang werktijd	150%
Van aanvang werktijd tot 18:00 uur	100%
Van 18:00 uur tot 22:00 uur	133%
Van 22:00 uur tot 24:00 uur	150%
Overwerktijd maandag	
Van 00:00 uur tot aanvang werktijd	150%

19.4 Schema 2

Toeslagen voor overwerk tijdens feestdagen (niet vallende op zondag) door medewerkers in vaste dag- of onregelmatige dienst, niet zijnde een 5-ploegen volcontinudienst.

Overwerktijden	Toeslag
18:00 uur tot 22:00 uur voorafgaande aan of op een feestdag	133%
22:00 uur tot 24:00 uur voorafgaande aan of op een feestdag	150%
00:00 uur tot begin dagindeling op een feestdag	150%
Begin dagindeling tot 18:00 uur op de feestdag	100%
00:00 uur tot aanvang werktijd op de dag volgend op de feestdag	150%

19.5 Schema 3

Toeslagen voor overwerk tijdens feestdagen (niet vallende op zondag) door medewerkers in een 5-ploegen volcontinudienst.

Overwerktijden	Toeslag
23:00 uur tot 24:00 uur voorafgaande aan de feestdag	150%
00:00 uur tot begin dagindeling op de feestdag	150%
Begin dagindeling tot 18:00 uur op de feestdag	100%
18:00 uur tot 22:00 uur op de feestdag	133%
22:00 uur tot 23:00 uur op de feestdag	150%

E-artikelen

In dit gedeelte zijn alle overgangsregelingen ondergebracht die uitsluitend van kracht zijn voor gesloten groepen medewerkers die direct voorafgaand aan het dienstverband met Evos West in dienst waren bij een specifiek hierbij vermelde werkmaatschappij van Vopak en in dienst zijn getreden bij die werkmaatschappij vóór een nader aangegeven datum.
Deze overgangsregelingen zijn per werkmaatschappij of groep werkmaatschappijen in één hoofdstuk bij elkaar gebracht.

Hoofdstuk 20 Medewerkers VCLN, VOR en VTVlaard in dienst op 31-12-2009

*In dit hoofdstuk zijn de overgangsregelingen verzameld die van toepassing zijn op de medewerkers die onder de werkingssfeer vielen van de cao voor personeel Vopak Tankopslag Nederland (2007-2009) en op **31 december 2009** in dienst waren bij:*

- *Vopak Chemicals Logistics Netherlands BV(VCLN);*
- *Vopak Olie Rotterdam BV (VOR);*
- *Vopak Terminal Vlaardingen BV. (VTVlaard)*

De in dit hoofdstuk beschreven regelingen zijn eveneens van toepassing op de medewerkers die onder de overgangsregeling vallen, zoals beschreven in punt 28 van het onderhandelingsresultaat d.d. 22 maart 2010. Samen vormen deze medewerkers een gesloten groep.

20.1 Waarde vakantiedag

Eén (1) vakantiedag = (basis maandsalaris + pro rata vakantietoeslag + onregelmatigheidstoeslag) maal 3/65. Alleen de in artikel 10.2 genoemde onregelmatigheidstoeslagen worden meegenomen in de berekening van een vakantiedag.

20.2 Deeltijdpensioen en ouderendagen

20.2.1. *Algemeen*

Vopak en vakverenigingen zijn overeengekomen om een aanvulling op de bestaande mogelijkheid tot deeltijdpensioen in de cao op te nemen.
Het betreft hier een regeling waarbij verschillende groepen medewerkers worden onderscheiden. Alle genoemde voorbeelden en gemiddelde percentages zijn gebaseerd op de eerder overeengekomen Overgangsbepaling VUT, prepensioen en levensloop (zie bijlage V van de cao Tankopslagbedrijven 2007 - 2009) en hebben betrekking op medewerkers die vanaf **1 januari 2006** volledig deelnemen aan de overgangsregeling, in dienst zijn getreden voor **1 april 1999** en **op 31 december 2005** deelnamen aan de prepensioenregeling.

20.2.2. *Groep 4 - Medewerkers geboren in 1965 of later*

Binnen Evos West zijn er medewerkers die onder Groep 4 vallen. Voor hen geldt het volgende. De ouderendagenregeling komt te vervallen voor medewerkers geboren in 1965 of later en, voorafgaand aan het dienstverband met Evos West, reeds in dienst van Vopak op **31 december 2009**. Hiervoor in de plaats komt een leeftijdsfaseregeling. De betreffende medewerkers krijgen vanaf **1 januari 2010** een vast percentage van het basis jaarsalaris gestort op een (geblokkeerde) rekening, op basis van het aantal leeftijdsfasedag(en) per jaar zoals hieronder weergegeven:

- Geboortejaren 1965 t/m 1969 — 2,5 leeftijdsfasedag per jaar
- Geboortejaren 1970 t/m 1974 — 2,0 leeftijdsfasedag per jaar
- Geboortejaren 1975 t/m heden — 1,5 leeftijdsfasedag per jaar

Voor de medewerkers van deze groep geldt dat ook zij gebruik kunnen maken van de regeling voor deeltijdpensioen waarbij is afgesproken dat medewerkers die 50% in deeltijd werken een aanvulling van 5% ontvangen boven op het deeltijd salaris van 50%.

20.3 Pensioen

Medewerkers, in dienst op peildatum **30 juni 2007**, behouden te allen tijde het recht op een premievrij pensioen.

20.3.1. Ouderendagen voor medewerkers uit de geboortejaren 1960-1964
Medewerkers uit de geboortejaren 1960 tot en met 1964 die hebben gekozen voor behoud van de ouderenregeling, hebben recht op ouderendagen (verlof). Het aantal ouderendagen per jaar wordt bevroren op tien ouderendagen per jaar, zodra de leeftijd van 61 jaar is bereikt.
Verlof met behoud van salaris vindt plaats conform onderstaand schema en pro rata, met ingang van de eerste van de maand waarin de medewerker onderstaande leeftijden bereikt.

Leeftijd		**Ouderendagen per jaar**
55	-	05
56	-	05
57	-	07
58	-	07
59	-	10
60	-	10
61	-	10
62	-	10
63	-	10
64	-	10
65 en ouder	-	0

20.3.2. Toepassing van deze regeling zal geen verlaging van de functieklasse tot gevolg hebben. Het aantal vakantiedagen blijft gehandhaafd met dien verstande, dat een dag met verkorting van de werktijd als volledige vakantiedag geldt. Bij een afwezigheid wegens vakantie van één, twee of drie weken, worden dus altijd respectievelijk vijf, tien of vijftien vakantiedagen afgeschreven.

20.3.3. De medewerker en zijn leidinggevende dienen in gezamenlijk overleg voor een geheel jaar vast te stellen op welke wijze het verlof wordt opgenomen. Verlof dat gedurende het jaar door toedoen van de werkgever niet opgenomen kan worden, zal aan het einde van het jaar uitbetaald worden.

Bijlagen

In dit deel vindt u de bijlagen bij de cao voor personeel van Evos West.

BIJLAGE I SOCIAAL PLAN - EVOS West

Dit sociaal plan is een bijlage van de Evos West cao.

Definities:

Begeleidingscommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 14 van het Sociaal Plan.
Boventallige Werknemer:	de werknemer (m/v) van wie de arbeidsplaats of functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij Evos West.
Directie:	Directie van Evos West.
cao:	cao voor personeel van Evos West, zoals die ten tijde van de boventalligheid geldt bij het aanzeggen van de Werknemer.
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad ingesteld voor Evos West.
Ontslagbesluit:	de meest recente versie van het Ontslagbesluit van het Ministerie van SZW, zoals deze tot 1 juli 2015 geldt. Na 1 juli 2015 gelden de opvolgende bepalingen ter zake van het BW.
Evos West:	werkgever.
Partijen:	partijen bij dit Sociaal Plan.
Organisatiewijziging:	een wijziging van de organisatie van Evos West die wordt ingegeven door bedrijfseconomische redenen. Onder bedrijfseconomische redenen worden in dit kader onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, reorganisatie, technologische ontwikkelingen, beëindiging van een deel van de bedrijfsactiviteiten, waardoor functies verdwijnen, wijzigen of in aantal afnemen.
Passende functie:	een functie bij Evos West : • die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een periode van maximaal 6 maanden is op te leiden; • die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal 2 salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de functie van de werknemer ten tijde de aanzegging van voorlopige boventalligheid is ingedeeld; Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Boventallige Werknemer van sociale of medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Eventuele toetsing kan plaatsvinden in de Begeleidingscommissie. Indien dit het geval is kan met toepassing sociaal plan ontslag worden aangevraagd. Hiervoor geld t.b.v. de vergoeding de transitievergoeding.
Sociaal Plan:	dit document.

UWV Beleidsregels: de meest recente versie van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zoals gepubliceerd op de website van het UWV.

Uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig.

Vakbonden: FNV Havens en CNV.

Werknemer: degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de cao een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Evos West.

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

A. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in een sociaal verantwoorde oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van een Organisatiewijziging;
B. Het is ongewenst om alle gevolgen van een Organisatiewijziging individueel te benaderen, en daarom is het Sociaal Plan bedoeld om te voorzien in een eenduidige algemeen geldende regeling.
C. Dat in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 als gevolg van Organisatiewijzigingen binnen Evos West geen gedwongen ontslagen zullen plaats vinden onder Werknemers die functies vervullen die vallen onder de cao, mits de Werknemer zijn verplichtingen uit hoofde van dit Sociaal Plan nakomt.
D. Dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, conform afspraken over de werkgelegenheidsgarantie in de cao 2024 - 2026 mits er sprake is van boventalligheid zoals vermeld in artikel 4.5.

Partijen komen het volgende overeen:

1. **Inleiding**

1.1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de opvang van de personele gevolgen te regelen van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden die bij Evos West plaats vinden.
1.2. Tussen Vakbonden en Evos West zal er tijdens de uitvoering van het Sociaal Plan periodiek overleg worden gevoerd over de bedrijfseconomische omstandigheden en voortgang reorganisaties.
1.3. Uitgangspunt is om Boventallige Werknemers te ondersteunen in mobiliteit en scholing.
1.4. Evos West stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

2. Looptijd

2.1 De looptijd van dit Sociaal Plan is gelijk aan de looptijd van deze cao, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 en is van toepassing ingeval (voorlopige) boventalligheid tijdens de looptijd is aangezegd. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Tijdens de looptijd ingegane rechten van Werknemers op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd ervan is verstreken. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Vakbonden zullen bij wijzigingen direct worden geraadpleegd, zodat partijen eerst overeenstemming bereiken over de gewenste wijzigingen.

2.2 Indien gedurende de looptijd wijzigingen in wet- en regelgeving van invloed zijn op de uitvoering van dit Sociaal Plan en/of betrekking hebben op regelingen zoals deze zijn opgenomen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden teneinde overeenstemming te bereiken over de te nemen maatregelen/ compensaties.

3. **Werkingssfeer**

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers, die door Evos West schriftelijk op de hoogte zijn gesteld van het feit dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden en die binnen het bereik van de cao vallen.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
- Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

4. Hardheidsclausule:

Voor gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, waardoor de medewerker onevenredig in zijn / haar individuele belangen wordt getroffen kan Evos West op verzoek van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

De Werknemer dient het beroep op de hardheidsclausule schriftelijk en met redenen omkleed bij Evos West in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt Evos West advies over de gewenste afwijking van het Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie. Advies van de Begeleidingscommissie weegt zwaar bij het uiteindelijk te vormen oordeel. Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

5. Vaststellen voorlopige en definitieve boventalligheid

5.1 Wettelijke kaders

Boventalligheid wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ingeval van boventalligheid als gevolg van een vermindering van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, betekent dit dat de boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel.

5.2 Aanzegging

Indien de arbeidsplaats / functie van de Boventallige Werknemer zal vervallen, zal Evos West de betreffende werknemer zo spoedig als mogelijk mondeling mede delen en schriftelijk bevestigen dat hij/zij boventallig zal worden. Tijdens het hier bedoelde gesprek zal Evos West de werknemer onder meer informeren over:

a. Datum van boventalligheid. Dat is de datum waarop de arbeidsplaats / functie daadwerkelijk vervalt.
b. Wanneer met wie een persoonlijk maatwerk mobiliteits / scholingsplan wordt opgesteld.
c. Wat het vervolgtraject voor de Boventallige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventallige Werknemer niet akkoord is met de aanzegging, dan kan hij zich binnen 14 werkdagen na ontvangst van de aanzeggingsbrief in eerste instantie wenden tot de afdeling HR. Evos West zal dan binnen 10 werkdagen inhoudelijk reageren. Vervolgens kan de betrokken werknemer in tweede instantie de Begeleidingscommissie benaderen indien en voor zover het antwoord van Evos West voor hem niet bevredigend is.

5.3 Voorlopige boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen, volgt een aanzegging van voorlopige boventalligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventalligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd, waarbij een exemplaar van dit Sociaal Plan wordt gevoegd. De aanzegging van voorlopige boventalligheid geschiedt minimaal 4 weken voor de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. In de periode tussen de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid en de datum van het daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventallig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventalligheid.

5.4 Bezwaar tegen voorlopige boventalligheid

Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de aanzegging van de voorlopige boventalligheid dient hij dat schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 dagen na de schriftelijke aanzegging van de voorlopige boventalligheid aan de Begeleidingscommissie voor te leggen. Het indienen van bezwaar schort de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid niet op.

5.5 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 Evos geldende individuele opzegtermijn ten aanzien van de werknemer vermeerderd met een maand na de ingangsdatum 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. Indien binnen deze termijn geen passende functie is gevonden gaat Evos West over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 13 van dit Sociaal Plan.

6. Interne herplaatsing

Evos West streeft ernaar om de (voorlopig) boventallig verklaarde werknemer zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie, waarbij op de werknemer de verplichting rust om hieraan medewerking te verlenen.

7. Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventalligheid

Evos West zal gedurende de periode van voorlopige boventalligheid een plaatsingsonderzoek uitvoeren en daar waar mogelijk een passende functie aanbieden. Het aanbod voor een passende functie geschiedt op

basis van geschiktheid. In geval van meerdere gelijk geschikte voorlopig boventallige werknemers voor de passende functie wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel.

7.1 *Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid*
De definitief boventallige werknemer wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures voor zover sprake is van passende functies.

Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal Evos het plaatsingsonderzoek voortzetten tijdens de periode van definitieve boventalligheid. De werknemer kan als dan ook zelf solliciteren op passende functies, waarbij bij gelijke geschiktheid de (voorlopig) boventallige werknemer voorrang heeft. Bij meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor één vacature geldt uiteindelijk het afspiegelingsbeginsel.

7.2 *Weigering tot aanvaarden Passende Functie*
Indien de werknemer een aanbod van Evos West tot (herplaatsing) in een passende functie binnen Evos West of een aan Evos West gelieerde onderneming weigert, vervallen de aanspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan Evos West met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. De werknemer heeft in dat geval evenmin aanspraak op een eventuele transitievergoeding in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

7.3 Een functie die voldoet aan de definitie van een Passende Functie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien in het kader van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de boventallige werknemer van medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Eventuele toetsing hiervan, kan plaatsvinden in de begeleidingscommissie. Indien dit het geval is, kan Evos West met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal Evos West aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van op fulltime basis € 6.500,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.

8. Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij (her)plaatsing in een lagere maar passende functie (op basis van een herstructurering) met een lagere loonschaal, waar als grondslag een positief advies conform artikel 25 WOR vanaf 1 juli 2018 ligt, zal de medewerker in de lagere loonschaal op de max. (C-regeling) of uitloop (B-regeling) worden geplaatst en zal het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen. Over de toeslag zijn ORT, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, de Senior Fit West Regeling 1 en 2, deeltijdpensioenregeling, de Vitaliteitstoeslag en AOW-hiaat berekening van toepassing. Over de toeslag zal geen APC en initiële verhoging worden toegekend. De nieuwe persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd met de helft van de initiële verhoging die op het nieuwe basis maandsalaris van toepassing is. Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen zoals gebruikelijk worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris. In geval er sprake is van een (verborgen) ‘oude’ persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) ‘oude’ toeslagen wordt bedoeld; delen van het inkomen zoals beschreven onder het ‘persoonlijke toeslagen’ stuk hierboven. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel ‘persoonlijke toeslag’ hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

Het is de intentie van Evos West om werknemers te plaatsen op een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau. Gedurende deze periode heeft de werknemer bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere kandidaten bij gebleken geschiktheid. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van Evos een redelijke grond aanwezig is, wordt de (nieuwe) persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd.

Als de werknemer is herplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau kan de werknemer aan dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorzieningen geen rechten meer ontlenen.

9. Plaatsmakersregeling

Een niet boventallige werknemer kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. Evos West bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- Er kan uitsluitend worden plaatsgemaakt indien de voorlopig of definitief boventallige werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de vrijkomende functie. In geval van meerdere gelijk geschikte

(voorlopig) boventallige werknemers voor de vrijkomende functie, wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel;
- De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling zoals Seniorenregeling en de Senior Fit West Regeling 1 en 2.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en Evos West maar zal niet later zijn dan de datum waarop feitelijk wordt plaatsgemaakt. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt de plaatsmaker in aanmerking voor een transitievergoeding van op fulltime basis € 6.500, - bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.
De transitievergoeding zal niet hoger zijn dan het salaris inclusief (wettelijke) emolumenten en eventuele persoonlijke toeslag van het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de AOW gerechtigde leeftijd.

10. Terugkeer naar functie

Mocht de medewerker door aanpassing van de organisatie zijn/haar functie komen te vervallen en er op deze functie weer een vacature komt dan zal deze het eerst aan de betreffende medewerker worden aangeboden.

11. Stimuleringsregeling

In het kader van ontwikkeling naar een mogelijk andere functie kunnen medewerkers zich aanmelden voor cursussen en trainingen waardoor zij zich voorbereiden op een toekomst bij Evos West.

12. Outsourcing

Bij outsourcing van de werkzaamheden geldt dat, indien en voorzover de outsourcing kan worden aangemerkt als overgang van onderneming in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 8 van het Burgerlijk Wetboek, wordt teruggevallen op de wettelijke bepalingen hieromtrent. Indien en voor zover bij outsourcing van de werkzaamheden geen sprake is van een overgang van onderneming, zal Evos West zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werknemer bij Evos West geniet voor ten minste een periode van 5 jaar. Indien en voor zover de werknemer de mogelijkheid krijgt om door middel van outsourcing in dienst te treden bij een derde, kwalificeert dit aanbod als Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Indien het arbeidsvoorwaarden pakket lager is zal Evos e.e.a. contant maken en uitkeren bij outsourcing.

13. Ziekte van (voorlopige) boventallige werknemer

Indien de werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is en de prognose is dat binnen een periode van twee jaar na de eerste ziektedag de werknemer niet in staat zal zijn de bedongen arbeid te hervatten, zal tegenover de werknemer geen uitvoering worden gegeven aan het Sociaal Plan en kan de werknemer aan dit Sociaal Plan geen rechten ontlenen. Na ommekomst van de twee jaar ziekte zal, indien aan de voorwaarden ter zake is voldaan, een toestemmingsaanvraag bij het UWV WERKBedrijf worden ingediend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Indien de (boventallige) werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is voor de bedongen arbeid, maar de prognose bestaat dat volledig herstel binnen twee jaar na de eerste ziektedag zal plaatsvinden, zal uitvoering worden gegeven aan de boventalligheid en het Sociaal Plan.

14. Beëindiging arbeidsovereenkomst en de vergoeding (indien akkoord met vakbonden over ontslagen of op vrijwillige basis voor boventalligen, met instemming van werkgever)

Evos West zal na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de definitief boventallige werknemer in gang zetten. De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de datum waarop de voor de werknemer geldende periode van definitieve boventalligheid eindigt. De arbeidsovereenkomst zal echter niet eindigen voor afloop van de voor de definitief boventallige werknemer geldende einddatum als omschreven in artikel 4.5, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden.

De definitief boventallige werknemer, die aan het einde van de voor hem geldende definitieve boventalligheidsfase niet is herplaatst in een passende functie, ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden. De transitievergoeding bedraagt € 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 Evos-pot en worden, in samenspraak met de vakbonden, beschikbaar gesteld aan betrokken medewerkers. Bij een parttime dienstverband worden

bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd c.q. 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.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Evos West gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal Evos West in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

Evos West streeft ernaar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te effectueren door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij rekening wordt gehouden met de opzegtermijn.

Indien de Werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, zal Evos West een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKBedrijf. Indien en voorzover de periode die gemoeid is met het aanvragen en verkrijgen van toestemming voor ontslag van het UWV WERKbedrijf leidt tot een latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemoeide kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door Evos West aan werknemer betaalde basis maandinkomen als gedefinieerd in de cao, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen tussen de oorspronkelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan en de latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voorzover het aanvragen en verkrijgen van de toestemming van het UWV Werkbedrijf heeft geleid tot een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de oorspronkelijke beëindigingsdatum als uitgangspunt gelden bij berekening van de beëindigingsvergoeding. De (hoogte van de) beëindigingsvergoeding wordt derhalve niet aangepast aan de latere beëindigingsdatum.

15. Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- Het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
- Op verzoek van boventallige werknemer een oordeel geven over de uitvoering door Evos van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van Evos dat werknemer boventallig is.
- Op verzoek van Evos West een oordeel geven over de opstelling van een boventallige werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan.
- Een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval kan worden toegepast.

15.1 De Begeleidingscommissie bestaat uit:

Twee door Evos West aangewezen personen, één door FNV Havens en één door CNV aangewezen personen.

15.2 De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel Evos West schriftelijk zijn verzoek heeft ingediend.

15.3 De commissieleden zijn verplicht tot geheimhouding over alle particuliere en zakelijke gegevens die hen in de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan Evos West. Indien Evos West besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken boventallige werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

16 Algemene Bepalingen en voorwaarden

16.1 Juridisch advies

T.b.v. de juridische ondersteuning door Vakbonden van haar leden zal FNV een vergoeding ontvangen van € 36.000,- en CNV € 15.000,- beide bedragen te betalen per 1 januari 2018. Vakbonden geven een rekeningnummer door. Dit bedrag is voor de gehele looptijd van dit sociaal plan.

16.2 Vrijstelling van werk voorlopig boventallige werknemer en plaatsmaker

Ten aanzien van een voorlopig boventallige werknemer en een plaatsmaker is geen sprake van vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden**.**

16.3 Vrijstelling definitief boventallige werknemer

De definitief boventallige werknemer is in beginsel vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden tot de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

16.4 Eindafrekening

Evos West zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan Evos West verschuldigde bedragen, bijvoorbeeld uitstaande leningen, zullen bij de eindafrekening op (het netto-equivalent van) de aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht.

16.5 Verlofdagen

De over een eventuele periode van vrijstelling opgebouwde, maar niet genoten vakantie- en andere verlofdagen, worden per de beëindigingsdatum geacht te zijn genoten. Deze dagen dienen voor de boventalligheidsdatum te zijn genoten.

16.6 Pensioenverplichtingen

Evos West komt alle verplichtingen na die voor haar op basis van de pensioenregeling(en) en/of de Pensioenwet voortvloeien uit het dienstverband en het beëindigen daarvan.

16.7 Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening op grond van art. 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) als standaard cao worden aangemeld. Aan dit Sociaal Plan komt geen nawerking toe, tenzij Evos West besluit, na advies van de Begeleidingscommissie, dat een werknemer gegrond beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule.

16.8 Tijdelijke contracten

Werknemers met een tijdelijk contract die werkzaam zijn op een functie die niet komt te vervallen, zullen alleen dan op deze positie gehandhaafd kunnen worden als er geen Boventallige Werknemers zijn die op deze positie een Passende Functie kunnen worden aangeboden. De functie zal beschikbaar worden gesteld en selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

17 Anticumulatie

Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in een aan de werknemer op basis van dit Sociaal plan toekomende beëindigingsvergoeding. Cumulatie van een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan en de transitievergoeding is daarom uitdrukkelijk uitgesloten.

BIJLAGE II ORBA functiewaarderingssysteem

Deze bijlage is van toepassing op alle medewerkers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen.

Algemeen

Het ORBA functiewaarderingssysteem heeft tot doel: het systematisch vaststellen van de onderlinge rangorde naar zwaarte van functies.

Basis hiervoor is het functieraster (zie bijlage IV) waarin alle referentiefuncties zijn vastgelegd. In de functiebeschrijving worden de volgende aspecten beschreven: functiecontext, doel, positie in de organisatie evenals verantwoordelijkheden/kerntaken, sociale interactie, specifieke handelingsvereisten en eventuele bezwarende omstandigheden. Voor het beschrijven van de referentiefuncties wordt specifiek de systematiek van ORBA gevolgd.
Tussen u en Evos West vindt overleg plaats gedurende de totstandkoming van de functiebeschrijving, volgens onderstaande procedure.

De referentiefuncties worden gegradeerd door de systeemhouder van ORBA in overleg met functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen. De overige functies worden beschreven volgens onderstaande procedure. Nadat de functiebeschrijving van één van de niet-referentiefuncties is vastgesteld, wordt deze door de indelingscommissie ingedeeld met behulp van een indelingsadvies van de systeemhouder. Wijziging van de indeling vindt plaats indien de uitkomst van de (her)indeling hiertoe aanleiding geeft. Er zijn maximaal elf functieklassen. De hoogste functieklasse (K) gaat tot en met 214,5 ORBA-punten.

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.

Bij de overgang van Bakkenist naar ORBA is afgesproken dat eventuele negatieve inkomensgevolgen als gevolg van de invoering worden opgevangen door een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd. Daarnaast behoudt de medewerker het toekomstig perspectief van de huidige salarisklasse.

Ten aanzien van bijkomende arbeidsvoorwaarden en emolumenten geldt als regel dat voor de toepassing daarvan bepalend is de functieklasse waarin de functie daadwerkelijk middels gradering is ingedeeld. Alvorens dit wordt toegepast, zullen de vakverenigingen hierover worden geïnformeerd.

De procedures inzake beroepsmogelijkheden en het schrijven van een functiebeschrijving zoals hieronder beschreven, zijn onderdeel van de cao.

Procedure functiebeschrijving en functiewaardering

Doel
Functiewaardering heeft tot doel een algemeen geaccepteerde indeling van functies in functiegroepen tot stand te brengen en zodoende een maatschappelijk erkende onderbouwing te bieden voor de beloningsverhoudingen binnen Evos West.

Systematiek
a. De gebruikte systematiek betreft de ORBA-methode van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN);
b. De ORBA-systematiek gaat uit van een groep referentiefuncties die is onderzocht, beschreven en gegradeerd door graderingdeskundigen van de AWVN. De graderinguitkomsten van deze referentiefuncties zijn afgestemd met graderingdeskundigen van de vakverenigingen. In deze groep referentiefuncties is een voldoende aantal functies uit de Evos-organisatie opgenomen. Met de graderinguitkomsten van de referentiefuncties als vaststaand uitgangspunt, worden functies binnen Evos West door de indelingscommissie in een functiegroep ingedeeld.

Fasen in het beschrijven en indelen van een functie

1. Onderzoeken en vaststellen van noodzaak om functie (op)nieuw te beschrijven.
2. Het beschrijven van de functie.
3. De indelingscommissie.
4. Bekendmaking van de indeling.
5. Procedure bezwaar en beroep.

1. Onderzoeken en vaststellen van noodzaak om functie (op)nieuw te beschrijven

- Uw leidinggevende of uzelf constateert dat de inhoud van een functie zodanig is gewijzigd, dat het gewenst is deze opnieuw te beschrijven;
- Uw leidinggevende brengt de afdeling HR schriftelijk op de hoogte van dit verzoek, geeft tevens de achtergrond aan en eventuele gevolgen voor andere functies en/of organisatieonderdelen;
- Bij verschil van mening vindt er overleg plaats tussen u en uw leidinggevende, waarbij hr zal adviseren;
- HR adviseert de Managing Director over de noodzaak tot het opnieuw beschrijven van de functie, op basis waarvan de Managing Director uiteindelijk beslist.

2. Het beschrijven van de functie

- Uw leidinggevende draagt, in samenwerking met HR en de systeemhouder, zorg voor opstelling van de conceptbeschrijving van de functie zoals deze in de organisatie gewenst is;
- Uw leidinggevende bespreekt dit concept met u, eventueel in aanwezigheid van HR;
- HR ziet toe dat de functiebeschrijving voldoet aan de normen van het ORBA functiewaarderingssysteem;
- Zodra de functiebeschrijving klaar is, wordt deze door u en de daartoe door de Managing Director aangewezen leidinggevende voor akkoord getekend;
- Bij verschil van mening over de inhoud van de functiebeschrijving zal HR bemiddelen en adviseren;
- Uiteindelijk wordt de functiebeschrijving vastgesteld door de Managing Director.

3. De indelingscommissie

De indelingscommissie is verantwoordelijk voor het verstrekken van een onderbouwd niveau-advies.

- Evos West zal een centrale indelingscommissie instellen, waarin een aantal disciplines uit het werkgebied van Evos West is vertegenwoordigd, alsmede de systeemhouder. Vier leden van de commissie worden benoemd door de directie van Evos West. Eén lid wordt benoemd door de systeemhouder;
- De centrale indelingscommissie bestaat uit maximaal vijf leden, inclusief de voorzitter;
- De centrale indelingscommissie vergadert vier keer per jaar of zoveel als nodig is;
- De door HR aan de commissie verzonden nieuwe functiebeschrijving(en) worden door de indelingscommissie in behandeling genomen;
- Indien de indelingscommissie tot een unaniem indelingsadvies komt, wordt dit schriftelijk doorgegeven aan de betreffende HR-afdeling. Indien er geen sprake is van een unaniem advies, zal de commissie eerst nader onderzoek doen en de betreffende functionaris en diens leidinggevende(n) horen;
- Komt de indelingscommissie hierna nog niet tot een unanieme uitspraak, dan zal het indelingsadvies van de meerderheid van de commissie schriftelijk aan HR worden toegezonden. Het advies van de vertegenwoordiger van de systeemhouder wordt hierbij afzonderlijk vermeld;
- HR bespreekt het advies van de indelingscommissie met de Managing Director;
- De directie van Evos West stelt de indeling van een functiebeschrijving in één van de elf functiegroepen formeel vast.

4. Het bekendmaken van de indeling

- Evos West maakt het indelingsresultaat via HR schriftelijk bekend aan u en uw leidinggevende;
- Indien gewenst kunt u vragen om een mondelinge toelichting op de indeling en kunt u het indelingsadvies van de indelingscommissie inzien;
- De toelichting wordt gegeven door HR van de betreffende werkmaatschappij.

5. Procedure bezwaar en beroep

Zie de onderstaande procedure.

Procedure bezwaar en beroep

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering. De procedure voor het beschrijven en waarderen van functies is eveneens overeengekomen met vakverenigingen. De toepassing van deze procedures zal door eenieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure bezwaar en beroep is vastgelegd op welke wijze u bezwaar kunt maken en in beroep kunt gaan tegen:

1. De (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek, binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat;
2. Vastgelegde informatie, bijvoorbeeld het indelingsformulier, ten behoeve van een vergelijking met een vastgelegde referentiefunctie;
3. De indeling in een functiegroep zoals bekendgemaakt door HR en/of indien de indeling niet overeenstemt met uw gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

1. Bezwaarfase: in deze fase maakt de medewerker bezwaar bij zijn directe chef en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid, dan kan fase 2 worden ingezet;
2. Interne beroepsfase: in deze fase doet de medewerker een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;
3. Externe beroepsfase: in deze fase doet de medewerker een beroep op een commissie van externe deskundigen; één deskundige van de vakvereniging en één van de systeemhouder.

3. Procedurestappen

Aan u wordt schriftelijk meegedeeld in welke functie u bent aangesteld en in welke functiegroep uw functie is ingedeeld.

A. Bezwaarfase

Een bezwaar moet binnen drie maanden schriftelijk worden ingediend bij HR. Deze periode van drie maanden begint op de dag dat de indeling van uw (hernieuwde) functiebeschrijving aan u is bekendgemaakt.

1. U kunt bezwaar aantekenen indien
   - U van mening bent dat uw functiebeschrijving waarop de indeling is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan de beschrijving is ingedeeld, niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of;
   - Indien u zich niet kunt verenigen met de indeling van uw functie.

2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient u schriftelijk in te dienen bij HR, met behulp van een daartoe opgesteld formulier. Na de indiening van dit formulier vindt op initiatief van HR in eerste instantie een gesprek plaats tussen u en uw leidinggevende.

3. Indien uw leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat u alsnog akkoord gaat met de uitkomst van het gesprek, moet dit door uw leidinggevende schriftelijk worden meegedeeld aan hr. Indien uw leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien u van mening bent dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, zal HR hierover schriftelijk worden geïnformeerd door de leidinggevende respectievelijk de medewerker.

   Het gesprek tussen u en uw leidinggevende dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden. Het betreffende gesprek wordt schriftelijk vastgelegd door uw leidinggevende in het hierboven genoemde formulier.

B. Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de schriftelijke vastlegging hiervan dient u schriftelijk intern beroep aan te tekenen bij HR. U gebruikt hiervoor hetzelfde formulier als u heeft gebruikt in de bezwaarfase.

1. De beroepscommissie die uw intern beroep behandelt, bestaat uit vier tot vijf leden. Twee leden worden aangewezen door het managing team van Evos West, één lid door FNV en één lid door CNV. Indien gewenst wordt het vijfde lid aangewezen door de vier voorgaande leden tezamen. De leden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Door Evos West wordt aan de commissie een HR-functionaris toegevoegd die zal optreden als secretaris. De betreffende functionaris heeft geen stemrecht.

2. Indien gewenst, mogen het managing team van Evos West, FNV en CNV ook reserveleden benoemen. Deze reserveleden kunnen, onder meer, deelnemen aan de beroepscommissie indien de leden voor langere tijd zijn verhinderd om zittingen van de beroepscommissie bij te wonen. Ook zal een lid van de beroepscommissie tijdens een zitting worden vervangen door een reserve lid, indien een beroepszaak wordt behandeld over een functie die behoort tot de afdeling waar het lid werkzaam is of waaraan het lid leiding geeft.

3. De afdeling HR van de betreffende werkmaatschappij draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.

4. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de afdeling HR van de betreffende werkmaatschappij ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.

5. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker zich niet in dit besluit kan vinden, kan de medewerker schriftelijk de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 9).

6. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie stuurt de betreffende functiebeschrijving terug naar de indelingscommissie voor een herindeling en schakelt de betrokken AWVN-adviseur in voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek door de indelingscommissie en de gevolgen daarvan, dienen schriftelijk te worden vastgelegd en ter beschikking te worden gesteld aan de afdeling HR van Evos West voor afhandeling en mededeling aan de betrokken medewerker.

7. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne beroep, kan hij/zij schriftelijk de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie onder C van deze bijlage).

8. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

C. Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep schriftelijk ingediend te worden.

1. In geval van een externe beroepsprocedure kunt u uw bezwaar voorleggen aan de externe beroepscommissie; een graderingdeskundige van de vakvereniging maakt hiervan deel uit. Als een medewerker zich niet wil laten vertegenwoordigen door een deskundige van de vakverenigingen, kan AWVN worden gevraagd een onpartijdige deskundige aan te stellen, aan wie de medewerker zijn bezwaar kan voorleggen.

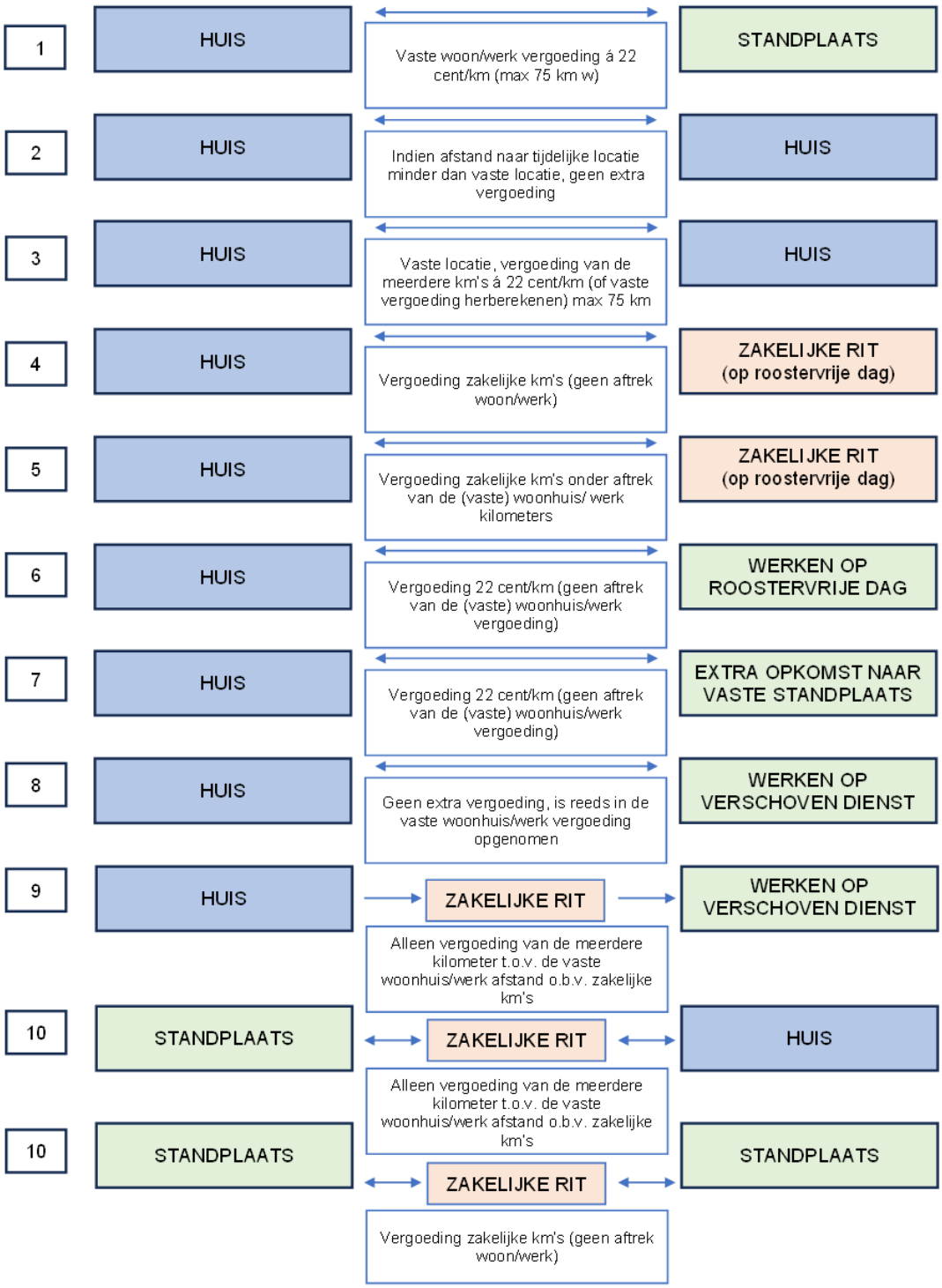
2. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door een deskundige van één van de vakverenigingen of door een onpartijdige deskundige zoals genoemd in lid 1. en een voorheen niet-betrokken AWVN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld.

3. De in lid 2. genoemde externe deskundigen geven schriftelijk een bindend advies dat door alle partijen wordt gerespecteerd. De beroepscommissie wordt hierover geïnformeerd. De uitkomst wordt verder toegezonden aan de afdeling HR van Evos West. Laatstgenoemde afdeling HR handelt het externe beroep verder af.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de medewerker bekend te maken. Het resultaat wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

BIJLAGE III Overzicht vergoeding reiskosten woon-werk en zakelijke km's

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers, die onder de werkingssfeer van deze cao vallen.



- Let op: bij opleiding dient te worden vastgesteld of het een opleiding is zoals bedoeld in art. 6.3.2, 6.3.3 of 6.3.4
- Indien de opleiding op een werkroosterdag valt declaratie onder aftrek woon/werk vergoeding
- PA GOPMO km – na aftrek woon/werk – tegen zakelijke km tarief
- De woon-werkvergoeding op een roostercompensatiedag is al opgenomen in de vaste woon-werk vergoeding

BIJLAGE IV Overzicht referentiefuncties

Hieronder een tabel met de ORBA-referentiefuncties zoals die binnen Evos West zijn vastgelegd. Aan de functienamen kunnen geen rechten worden ontleend. Van elke referentiefunctie is een functiebeschrijving beschikbaar.

Functie-klasse	Operations, Planning & Logistiek	SHEQ en Techniek	Commercie en Procurement	Financiën, Automatisering en hr	Administratie, Secretarieel en Overige functies
K **190 - 214,5**		Projectengineer, Safety consultant		Allround rcc consultant	
J **170 - 189,5**	Superintendent			Serverbeheerder, developer (medior)	Secretaresse RvB
I **150 - 169,5**	Chef operations, Shiftleader continu	Onderhouds- coördinator	Declarant	Administrateur	Management assistente B
H **130 - 149,5**	Planner	Technisch voorman E&I Technicus WTB	Customer Service Representative, Medewerker commerciële admin.		Management assistente A
G **110 - 129,5**	Teamleider continu, Traffic coordinator Loadingmaster administratief			Medewerker accounts payable	Afdelings- secretaresse
F **90 - 109,5**	1e operator (Olie, Chemie, Vegoils & Vlissingen) Loadingmaster operationeel, Medewerker expeditie tankopslag				Administratief secretarieel medewerker
E **75 - 89,5**					
D **60 – 74,5**					Administratief ondersteunend medewerker
C **40 – 59,5**					
B **30 – 39,5**					
A **0 – 29,5**					

BIJLAGE V Salaristabel B- en C-artikelen per 1 januari 2024

Basismaandsalaris

	Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Orbapunten	*30 - 39,5*	*40 - 49,5*	*50 - 59,5*	*60 - 74,5*	*75 - 89,5*	*90 - 109,5*	*110 - 129,5*	*130 - 149,5*	*150 - 169,5*	*170 - 189,5*	*190 - 214,5*
CAO B	Maximaal	€ 4.934,84	€ 4.975,87	€ 5.161,66	€ 5.288,27	€ 5.503,59	€ 5.945,80	€ 6.304,17	€ 6.851,57	€ 7.627,45	€ 8.717,28	€ 10.320,06
	Minimaal	€ 2.312,76	€ 2.428,06	€ 2.576,28	€ 2.745,83	€ 2.956,12	€ 3.194,44	€ 3.517,08	€ 3.736,04	€ 4.555,78	€ 4.873,55	€ 5.214,60
CAO C	Maximaal	€ 4.135,51	€ 4.197,66	€ 4.278,37	€ 4.425,27	€ 4.636,04	€ 4.867,64	€ 5.110,85	€ 5.510,81	€ 6.029,87	€ 6.599,65	€ 7.453,77
	Minimaal	€ 3.092,48	€ 3.111,09	€ 3.141,49	€ 3.217,19	€ 3.335,27	€ 3.463,80	€ 3.596,12	€ 3.830,66	€ 4.138,22	€ 4.469,98	€ 4.978,00

BIJLAGE VI Cao à la carte

Reglement Keuzesysteem (cao à la carte) voor medewerkers die binnen de werkingssfeer van de B-regeling vallen.

1. Doel

Doel is om deelnemers in de gelegenheid te stellen om op individuele basis keuzes te maken in de samenstelling van hun persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket.

2. Definities

(a) Werkgever is Evos West.

(b) Medewerker is een persoon in dienst van Evos West en die is ingeschaald in klasse A tot en met K van de van toepassing zijnde salaristabel uit de B- of C-regeling van de cao voor personeel van Evos West.

(c) Deelnemer is een medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd en een voltooide proeftijd.

(d) Cao is de B-regeling van de cao Evos West.

(e) Overuur/tijd voor tijd uur is het als tijd voor tijd geregistreerde overwerk als bedoeld in deze cao.

(f) Vakantiedag is de aan de medewerker toegekende vakantiedag als bedoeld in deze cao. De waarde van een vakantiedag wordt als volgt bepaald: (bruto basis maandinkomen x 12/261).

(g) Basis maandinkomen is het bruto basis maandsalaris, inclusief de vaste onregelmatigheidstoeslag en vakantiegeld, zoals voor de medewerker is vastgesteld.

(h) Extra inkomen is inkomen dat voortkomt uit de omzetting van een tijdbron in een gelddoel.

(i) Geldsparen is het sparen voor een periode van extra verlof.

3. Bronnen en doelen

1) De deelnemer kan de bronnen en doelen als genoemd in het onderstaande schema tegen elkaar uitruilen:

Bronnen	**Doelen**			
	Verlof - Sabbatical - Studie - Ouderschap	Pensioen		Extra inkomen
Overuren (tijd voor tijd	√	√		X
Vakantiedagen*	√	√		√
Seniorendagen	√	√		√
Inkomen	X	X		X

2) Uitruil blijft beperkt tot de hieronder weergegeven beperkingen:

* Beperkt tot de bovenwettelijke dagen.

Voor alle aan tijd gerelateerde bronnen geldt dat alleen hele dagen kunnen worden aangewend. Voor een functie in Dagdienst betekent dit bijvoorbeeld 7,75 uur per dag.

4. Procedure

(a) Het maken van een ruilkeuze staat open gedurende de periode 1 januari tot 31 december van het jaar voorafgaand aan het ruiljaar (kalenderjaar).

(b) De medewerker die nieuw in dienst treedt kan een ruilkeuze maken na zijn proeftijd tot drie maanden na de datum van indiensttreding voor de resterende periode van het ruiljaar. De medewerker die in dienst treedt van 1 oktober tot en met 31 december kan geen ruilkeuze meer maken voor het jaar waarin hij in dienst is getreden.

(c) De door de deelnemer gemaakte keuze wordt bij de werkgever door middel van een daarvoor vastgesteld keuzeformulier ingediend, uiterlijk 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het ruiljaar.

(d) In het keuzeformulier vermeldt de deelnemer voor het komende ruiljaar welke bronelementen voor welke doelelementen worden ingezet en in welke mate (tijdbronnen) of tot welk bedrag (geldbronnen) dit dient te geschieden.

(e) De werkgever beslist op de in het keuzeformulier vermelde keuzes uiterlijk op 1 december van het jaar voorafgaand aan het ruiljaar. Betreft het een tussentijds verzoek als bedoeld in de leden (b) en (c), dan beslist de werkgever uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het formulier.

(f) De werkgever kan de voorgelegde keuze afwijzen op de volgende procedurele dan wel inhoudelijke gronden:
- indien het keuzeformulier niet tijdig is ingediend;
- indien de voorgestelde keuze in strijd is met de bepalingen in de betreffende regelingen omtrent bronnen of doelen dan wel in strijd met fiscaaltechnische bepalingen.

(g) Na verkregen instemming kan een keuze in principe niet meer worden gewijzigd. Niettemin kunnen werkgever en deelnemer samen van deze regeling afwijken. Een herziening van de afspraak (keuze) is mogelijk onder zwaarwegende omstandigheden en met instemming van werkgever en deelnemer.

5. Pensioen

De pensioenregeling kent een vrijwillige spaarregeling, waarin medewerkers op vrijwillige basis een eigen bijdrage kunnen storten om extra pensioen te financieren. Indien een medewerker een extra eigen bijdrage wil storten, kan de medewerker op de website van de pensioenuitvoerder (‘Mijn Aegon Cappital’) bekijken hoeveel fiscale ruimte beschikbaar is voor de opbouw van extra pensioen en wat de extra bijdrage naar verwachting aan pensioen oplevert. Vervolgens kan de medewerker aan de hand daarvan een keuze maken voor de hoogte van de extra bijdrage alsmede voor de duur daarvan en via ‘Mijn Aegon Cappital’ geeft de medewerker dit rechtstreeks door aan Aegon Cappital. Aegon Cappital verwerkt het verzoek.

6. Extra inkomen

Medewerkers kunnen bronnen aanwenden voor extra inkomen. De uitbetaling hiervan geschiedt onder de verplichte inhouding van loonheffing en dergelijke.

7. Bezwaar

Tegen een door of namens de werkgever ingevolge dit reglement genomen beslissing, waardoor de deelnemer rechtstreeks in zijn belang wordt getroffen, kan de deelnemer bezwaar maken. Dit bezwaar zal in het halfjaarlijks overleg tussen werkgevers- en medewerkersvertegenwoordiging worden behandeld.

8. Inwerkingtreding

Dit gewijzigde reglement treedt per 1 januari 2024 in werking.

BIJLAGE VII Functielijst

Functienaam	VCLN	VOR	VTVlaard	VTVliss	VNN	KVP	VGIS	VMN	VGSS	Salarisklasse	werkingssfeer B of C artikelen	(oude) Orba Functietitel
Mailroom Assistant						√				C	C	
Chauffeur Interne Post			√							D	C	
Magazijn Medewerker	√									D	C	
Medewerker Kantine	√		√							D	C	
Medewerker Uitgifte Vergunningen		√								E	C	
Telephonist/Receptionist						√				E	C	
Administratief medewerker						√				F	C	
Archive Employee						√				F	C	
Back Office Employee								√		F	C	
Customer Service Medewerker				√						F	B	
Dagdienst Operator	√									F	B	
Driver EB						√				F	C	
Drivers Desk Representative (OSV)	√									F	B	
Facilities Employee								√		F	C	Facilitair Medewerker
Loadingmaster operationeel		√								**F**	**B**	
Medewerker Expeditie	√									F	B	
Medewerker Expeditie Tankopslag			√							**F**	**B**	
Operationeel Voorraadbewaker	√									F	B	
Operator (semi continu) Botlek Noord		√								F	B	
Operator Waterzuivering	√									F	B	
Operator Dagdienst	√									F	B	
1e Field Operator	√									F	B	
1e Operator	√	√	√	√	√					**F**	**B**	
1e Operator Botlek Noord		√								F	B	
Accounts Payable Employee									√	G	C	
Administratief Employee (VIS)						√				G	C	
Administratief Medewerker TD		√								G	C	
Assistant HR	√									G	C	
Assistant Inkoop			√							G	C	
CCK Coordinator (volcontinu)	√									G	B	
Coördinator Operations Support	√									G	B	
Front Office Employee								√		G	C	
HR Assistente			√							G	C	
Management Assistant (M&S)	√	√								G	C	
Management Assistant TM	√	√								G	C	
Management Assistente VSS						√				G	C	
Medewerker Accounts Payable	√									**G**	**C**	
Medewerker Communicatie		√								G	C	
Medewerker Declaratie	√									G	B	
Medewerker helpdesk EMEA								√		G	C	
Medewerker HR		√								G	C	
Medewerker Global Service Desk							√			G	C	
Medewerker Procurement Support						√				G	C	
Medewerker Scheepsplanning			√							G	B	
Medewerker Transportafhandeling			√							G	C	
Operational SHE Inspector					√					G	B	
Operationeel administrateur		√								G	C	
Operationeel Voorraadbeheerder	√									G	B	
Ploegcoördinator			√							G	B	
Ploegcoördinator terreindienst			√							G	B	
Process Controller		√	√		√					G	B	**VOR: Loadingmaster administratief** VTVlaard: Ploegadministrateur VNN: Processcontroller
Safety Inspector	√									G	B	
Secretaresse COR						√				G	C	
SHEQ Assistant		√								G	C	
Stock Controller	√									G	B	VCLN: Operationeel voorraadbeheerder
Teamleader	√	√	√	√						G	B	VCLN: **Teamleader** dagdienst, **continu** VOR: Teamleader dagdienst, Voorman VTVliss: Assistant Chef Operations VTVlaard: Manipulatieleider, (incl. dagdienst)
Technisch Administratief Medewereker	√									G	C	
Technich Medewerker	√									G	C	
Traffic Coordinator	√									**G**	**B**	
Accounts Receivable Employee								√		H	C	
Administrative Employee (HA)						√				H	C	
Administrator/Lease Coordinator							√			H	C	
Archivist						√				H	C	
Assistant Operations Officer		√								H	B	
Central Resource Manager	√									H	B	
Commercieel Administrateur		√								H	C	
Communications Officer						√				H	C	
Customer Service Representative	√	√	√							**H**	**B**	**VTVlaard: Accountmanager**

Functienaam	VCLN	VOR	VTVlaard	VTVliss	VNN	KVP	VGIS	VMN	VGSS	Salarisklasse	werkingssfeer B of C artikelen	(oude) Orba Functietitel
Directiesecretaresse			√							H	C	
Document Controller								√		H	C	
Expat Assistant						√				H	C	
Field Supervisor EI & A	√									H	B	
Field Supervisor WTB	√									H	B	
Financial Analist						√				H	C	
General Ledger Employee								√		H	C	
Maintenance Schedular	√									H	B	
Management Assistant HR	√									H	C	
Management Assistant MD	√	√								H	C	
Management Assistant (S&M)		√								H	C	
Management Assistente A						√				**H**	**C**	
Management Assistant LNG						√				H	C	
Medewerker Commerciele Administratie			√							**H**	**C**	
Medewerker Commerciele Tankplanning			√							H	B	
Medewerker IS (workplace)							√			H	C	
Medewerker SHEQ			√							H	B	
Medewerker Insurance Administration						√				H	C	
Medewerker Werkvoorbereiding			√							H	B	
Monteur E&I	√									H	B	
Onderhoudsmonteur E&I			√							H	B	
Onderhoudsvakman			√							H	B	
Payrolling Officer								√		H	C	
Pension Desk Employee						√				H	C	
Permit Officer	√									H	B	
Planner	√	√	√							**H**	**B**	
Planner A		√								H	B	
Planner B		√								H	B	
Ploegcoördinator			√							H	B	
PMO Support Employee Moves Program						√				H	C	
Program Lead		√								H	B	
Projectenmedewerker	√					√				H	B	
Quality Officer		√								H	C	
Quality & Training Consultant	√									H	C	
Schedular			√							H	B	
Secretaresse Commercial Excellence						√				H	C	
Secretaresse Internal Audit						√				H	C	
Secretaresse Legal Affairs						√				H	C	
Secretaresse LNG						√				H	C	
Secretaresse / Management Assistant					√					H	C	
Secretaresse Operational Excellence						√				H	C	
Secretaresse Treasury						√				H	C	
Sr. Process Controller		√								H	B	VOR: Senior Loadingmaster
SHE Inspector		√								H	B	
SHEQ Officer/Medewerker SHEQ					√					H	B	
Supervisor	√		√							H	B	
Teamleader Terreindienst	√									H	B	
Teamleider	√				√					H	B	VCLN: Teamleader Tank Cleaning & Field operators VCLN: Teamleader Operations Support
Teamleider (dagdienst)	√									H	B	
Traffic Coördinator	√									H	B	
Veiligheidsinspecteur	√									**H**	**B**	
Werkplekbeheerder								√		H	C	
Administrator						√				**I**	**C**	
Application Support Employee (junior)							√			I	C	
Assistant Controller			√							I	C	
Assistant Global Sourcing & Procurement						√				I	C	
Coordinator Facilities								√		I	C	
Construction Coordinator	√									I	B	
Contract Coordinator	√									I	C	
Declarant	√	√	√		√					**I**	**B**	
Directiesecretaresse	√									I	C	
Field Engineer			√							I	B	
Finance & Control Systems Employee						√				I	C	
Front Office Coördinator							√			I	C	
HR Coördinator Recruitment								√		I	C	
Maintenance Coordinator	√									I	B	
Management Assistant (divisie)		√								I	B	
Manager Information Administration						√				I	C	
Medewerker Finance & Douane					√					I	C	
Mid Office Employee						√				I	C	
Officer Accounts Receivable									√	**I**	**C**	
Operational Buyer						√				I	C	
Operations Officer Botlek Noord		√								I	B	
Payrolling Officer/Systems						√				I	C	
Planner	√									I	B	
Quality Assurance & Control						√				I	C	
Safety & Health Coordinator		√								I	B	
Safety & Security Coordinator		√								I	B	
Secretaresse Communication & IR						√				I	C	
Secretaresse Control & BA						√				I	C	
Secretaresse Human Resources						√				I	C	

Functienaam	VCLN	VOR	VTVlaard	VTVliss	VNN	KVP	VGIS	VMN	VGSS	Salarisklasse	werkingssfeer B of C artikelen	(oude) Orba Functietitel
Secretaresse Insurance & Tax						√				I	C	
Secretaresse LNG Projects						√				I	C	
Secretaresse Vopak IS						√				I	C	
Senior Declarant	√									I	B	
SHE Officer	√									I	B	
SHEQ Coördinator	√									I	B	
Shiftleader	√			√	√					**I**	**B**	**VCLN: Shiftleader (volcontinu TTR/VTC) VTVliss: Chef Operations**
Supervisor Onderhoud					√					I	B	
Team Lead Front & Back Office								√		I	C	
Teamleader Accounts Payable									√	I	C	
Teamleader Accounts Receivable									√	I	C	
Teamleader Operations Maintenance	√									I	B	
Teamleader Planning			√							I	B	
Teamleider Customer Services	√									I	B	
Teamleider Veiligheidsinspecteurs			√							I	B	
Technicus E&I		√								I	B	
Technicus WTB		√								**I**	**B**	
Technische Voorman E&I	√									**I**	**B**	
Terminal Technician				√						I	B	
Werkvoorbereider WTB	√									I	B	
Application Support Employee (medior)							√			J	C	
Assistant Insurance Manager						√				J	C	
Business analist		√								J	B	
Chef Declaratie			√							J	B	
Chef Werkplaats			√							J	B	
Company Welfare Worker								√		J	C	
Developer (medior)							√			**J**	**C**	
Environmental Consultant	√									J	B	
Environmental Coordinator		√								J	B	
Finncial Controller									√	J	C	
Hoofd Douanezaken		√								J	B	
Maintenance Coördinator			√							J	B	
Maintenance Engineer B	√									J	B	
Manager Payrolling								√		J	C	
Medewerker Automatisering	√									J	C	
Medewerker IS (technical application)							√			J	C	
Medewerker IS (hosting)							√			J	C	
Medewerker IS (Unix/database)							√			J	C	
Medewerker IS (network)							√			J	C	
Netwerkspecialist							√			J	C	
Onderhoudscoördinator	√									**J**	**B**	
Operations Officer	√									J	B	
Para Legal / Compliance Manager						√				J	C	
Pipeline Manager	√	√								J	B	
Project Controller	√									J	B	
Projectengineer	√									J	B	
Secretary Executive Board						√				**J**	**C**	
Serverbeheerder							√			**J**	**C**	
Senior Applicatiespecialist							√			J	C	
Senior Field Supervisor		√								J	B	
Senior Maintenance Coordinator	√									J	B	
Senior Pension Desk Employee						√				J	C	
Shiftleader	√	√	√							**J**	**B**	VCLN: Shiftleader (VTB volcontinu, VTBW) **VOR: Superintendent** VOR: Superintendent dagdienst VTVlaard: Wachtchef (dagdienst/volcontinu)
Site engineer E&I			√							J	B	
Supplier Delivery/Change Manager							√			J	C	
Tax Administrator						√				J	C	
Team Lead Operations						√				J	C	
Teamleader General Ledger & Accounts Receivable								√		J	C	
Traffic Coordinator/declarant IT	√									J	B	
Werkvoorbereider EI&A	√									J	B	
Werkvoorbereider/IV			√							J	B	
Allround RCC Consultant							√			K	C	
Application Support Employee (senior)							√			K	C	
Buyer								√		K	C	
Controller	√									K	C	
Innovation Consultant							√			K	C	
Maintenance Engineer A	√									K	B	
Projectengineer		√								**K**	**B**	
Projectleider	√									K	B	
Reporting & Analysis Employee						√				K	C	
Safety Consultant	√									**K**	**B**	
Senior Developer							√			K	C	
Teamleader (P2P/O2C)									√	K	C	

BIJLAGE VIII Lijst met in de cao gebruikte afkortingen

	Afkorting/begrip	*Verklaring*
1.	BW	Burgerlijk Wetboek.
2.	cao	Collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (WCAO).
3.	CBS Prijsindexcijfer	Het door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde indexcijfer van consumentenprijzen, totale bestedingen: CPI afgeleid.
4.	MT	Management Team.
5.	WIA	De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, mede omvattende de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en de IVA (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten).
6.	WOR	De Wet op de Ondernemingsraden.

BIJLAGE IX HOOFDKENMERKEN PENSIOENREGELING

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling per 1 januari 2023 zijn als volgt:

Beschikbare premie regeling

1 Karakter van de Pensioenregeling

1.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.

1.2 De deelnemer heeft aanspraak op een premie voor opbouw van een pensioenkapitaal waarmee op de pensioendatum een ouderdomspensioen en partnerpensioen kan worden aangekocht. Daarnaast zijn de volgende verzekeringen afgesloten ter dekking van risico's van overlijden en arbeidsongeschikt tijdens het dienstverband bij werkgever:

- partnerpensioen
- wezenpensioen
- Anw-hiaatpensioen (op vrijwillige basis)
- Wia-excedentpensioen

2 Pensioenpremie

2.1 De Pensioenregeling is een beschikbare premieregeling op basis van een vlakke premie. De vlakke premie in de beschikbare premieregeling bedraagt 25% van de pensioengrondslag.

2.2 De vlakke premie zoals bepaald in artikel 2.1 is inclusief werknemersbijdrage. De werknemersbijdrage is 4% van de pensioengrondslag.

3 Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2023

Kenmerken regeling	Voorgestelde pensioenregeling vanaf 1 januari 2023
Soort regeling	Beschikbare premieregeling met een vlakke premie uitgevoerd door Aegon Cappital.
Deelname	Deelname aan de Pensioenregeling start voor de Werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	Bruto jaarsalaris per 1 januari van het desbetreffende jaar, inclusief de door de directie aangewezen toeslagen. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 137.800 (grens fiscaal kader 2024, wordt jaarlijks aangepast).
Franchise	€ 17.545 (cijfer 2024). De franchise wordt jaarlijks aangepast op basis van de AOW-index. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise. Indien dit het geval mocht zijn, wordt de franchise gelijkgesteld aan de fiscaal minimaal toegestane franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.

Kenmerken regeling	Voorgestelde pensioenregeling vanaf 1 januari 2023
Beschikbare premie	Vlakke premie van 25% van de pensioengrondslag.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	1,313% van de pensioengrondslag per dienstjaar (middelloonformule); verzekerd op risicobasis. De dienstjaren voor het risico nabestaandenpensioenen gelden voor de huidige deelnemers in de beschikbare premieregeling vanaf 1-1-2023. Bij uitdiensttreding wordt deze verzekering beëindigd.
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Verzekerd op risicobasis. Bij uitdiensttreding wordt deze verzekering beëindigd.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Meeverzekerd (6-klassen systeem staffelvolgend).
WIA excedent verzekering	Collectieve verzekering, 80% van het bedrag boven het SV-loon in geval van volledige arbeidsongeschiktheid, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen), blijft ongewijzigd. Wordt verzekerd via het contract met Aegon Cappital.
Indexatie pensioenopbouw actieven	Niet van toepassing
ANW-hiaatverzekering	Op vrijwillige basis, premie voor rekening van de deelnemer
Bijspaarregeling	Werknemers kunnen (als zij dat wensen) via de pensioenuitvoerder extra pensioen sparen.
Werknemersbijdrage	4% van de Pensioengrondslag.

4 Compensatieregeling pensioenregeling vanaf 1 januari 2023voor werknemers in dienst op 31 december 2022

De werknemers in dienst op 31 december 2022 die door de overgang naar de vlakke premie naar verwachting een lager pensioen opbouwen, worden gecompenseerd indien en voor zover zij in dienst zijn van Evos West.

De compensatie betreft een vast percentage van de pensioengrondslag en is eenmalig vastgesteld. De compensatie maakt geen deel uit van het pensioengevend salaris.

De werknemers die voor een individuele compensatie in aanmerking komen, zijn persoonlijk geïnformeerd door Evos West.

5 Financieel advies

De werkgever financiert, drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd op verzoek van de medewerker een persoonlijk financieel advies. Het budget hiervoor is maximaal € 750,-- euro per persoon.

6 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten tot 1 januari 2023

6.1 De opgebouwde pensioenen en/of pensioenkapitalen bij Pensioenfonds Vopak blijven premievrij staan bij Pensioenfonds Vopak. Dit pensioen wordt niet overgedragen naar de beschikbare premieregeling bij Aegon Cappital.

6.2 Eventuele indexatieverlening van de opgebouwde pensioenen en/of pensioenkapitalen bij Pensioenfonds Vopak is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van Pensioenfonds Vopak beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals Pensioenfonds Vopak dat uitvoert. Er vindt geen indexatie plaats vanuit de premie.

Overige bepalingen

7 Overleg cao partijen

Bij afloop van het vierjarig contract voor de uitvoering van de pensioenregeling met Aegon Cappital, gaan cao-partijen in overleg om naast mogelijke voortzetting van de huidige flexibele premieregeling ook de voor- en nadelen van de solidaire premieregeling te bespreken.

8 Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

De werkgever heeft zich bij het sluiten of bij een wijziging van de pensioenovereenkomst het recht voorbehouden zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zonder instemming van de werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

9 Wijziging pensioenovereenkomst

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd, behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

10 Openbreekclausule

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving in verband met het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen of op last van de fiscus, dan zal de werkgever in samenspraak met de vakbonden in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders onder begeleiding van pensioendeskundigen vanuit paritaire samenstelling.

BIJLAGE X Reglement Senior Fit West Regeling 1 en 2 – verlenging regeling gedurende looptijd van deze cao

Achtergrond
Voor een specifieke groep medewerkers was er bij Vopak tot en met 2005 een prépensioen- en garantieregeling, die uittreden op 61 jaar dan wel 62 jaar mogelijk maakte. Per medewerker is toen vastgesteld of uittreden op 61-jarige leeftijd dan wel 62-jarige leeftijd van toepassing was. De AOW-gerechtigde leeftijd was op dat moment 65 jaar. Door de invoering ”Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling” konden de prépensioen- en garantieregeling niet langer worden gehandhaafd.

Voor de betreffende medewerkers die voorafgaand aan het dienstverband met Evos West op 31 december 2005 in dienst waren bij Vopak is een overgangsregeling getroffen waarmee, gegeven de destijds overeengekomen uitgangspunten, door een combinatie van individuele beschikbare premies en bijdrages in de levensloopregeling van zowel Vopak als de medewerkers het ambitieniveau in de prépensioen- en garantieregeling kon worden bereikt.

De inkomens van medewerkers zijn sterker gestegen dan indertijd in de uitgangspunten was verondersteld. Daarnaast wijken de gerealiseerde rendementen af van de veronderstelde rendementen. Dit heeft tot gevolg dat de leeftijd van 61 dan wel 62 jaar in de praktijk zelden nog als uittredingsleeftijd wordt gekozen.

1. Definities

1.1 **Bruto jaarinkomen**: het bruto maandsalaris x 12, inclusief vakantietoeslag, vaste onregelmatigheidstoeslag alsmede stand-by toeslag en eventuele persoonlijke toeslag Indien deelnemer parttime werkt is dit bedrag naar rato.
1.2 **Cao**: de cao voor personeel van Vopak in Nederland 2018 t/m 2020.
1.3 **Deelnemer**: de medewerker die onder de werkingssfeer van de cao valt.
1.4 **Deeltijdpensioenregeling**: de regeling als bedoeld in de artikelen 20.6 van de cao.
1.5 **AOW-gerechtigde leeftijd**: de individuele leeftijd waarop voor de deelnemer het AOW pensioen ingaat (deze verschilt per deelnemer).
1.6 **Pensioengevend Salaris**: het basis jaarinkomen alsmede eventuele toeslagen waar op basis van het geldende pensioenreglement pensioen over wordt opgebouwd.
1.7 **Senior Fit West Regeling 1**: de regeling als omschreven in art. 2 van dit reglement.
1.8 **Senior Fit West Regeling 2:** de regeling omschreven in art. 3 van dit reglement.
1.9 **Vertrekdatum**: de datum die vier of vijf kalenderjaren ligt vóór het bereiken van de individuele AOW-gerechtigde leeftijd.
1.10 **Evos West**: werkgever waar deelnemer nu in dienst is.

2. Senior Fit West Regeling 1

2.1 De Senior Fit West Regeling 1 voorziet in de mogelijkheid om in overleg met Evos West:
- gedurende een periode van maximaal twee jaar 50% te werken. Hierbij geldt 80% salaris en 100% pensioenopbouw (50-80-100). Als de deelnemer al parttime werkt, zijn de percentages naar rato.
- gedurende een periode van maximaal drie jaar 50% te werken. Hierbij geldt 70% salaris en 100% pensioenopbouw (50-70-100). Als de deelnemer al parttime werkt, zijn de percentages naar rato.
- voor de medewerkers in de cao-c geldt dat men ook kan kiezen voor 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw (80-90-100).

Indien gebruik wordt gemaakt van deze regeling, heeft dit tot gevolg dat ouderendagen en extra verlofdagen waar de deelnemer nu recht op heeft, komen te vervallen. Dit is onderdeel van het fiscale kader waarbinnen de regeling mogelijk is. Als de deelnemer gebruik maakt van deze 50-%regeling komt het standaard aantal vakantie uren overeen met 12,5 dagen per kalenderjaar in de volcontinu en 15 dagen per kalenderjaar in de dagdienst.

De pensioenopbouw van deelnemer wordt gedurende de periode dat de deelnemer 50% of 20% minder werkt, voortgezet op basis van 100% van het pensioengevend salaris, en indien men voorheen parttime werkte naar rato.

2.2 * Gedurende de periode dat deelnemer 24 maanden 50% minder werkt, betaalt Evos West
een aanvulling van 30% over het bruto jaarinkomen. In totaal ontvangt de deelnemer gedurende maximaal 24 maanden derhalve 80% van zijn bruto jaarinkomen.
* Gedurende de periode dat de deelnemer 36 maanden 50% minder werkt, betaalt Evos West een aanvulling van 20% over het bruto jaarinkomen. In totaal ontvangt de deelnemer gedurende maximaal 36 maanden derhalve 70% van zijn bruto jaarinkomen.
* Gedurende de periode dat de deelnemer 20% minder werkt, betaalt Evos West een aanvulling van 10% over het bruto jaarinkomen. In totaal ontvangt de deelnemer gedurende maximaal 24 maanden derhalve 90% van zijn bruto jaarinkomen.

De op te bouwen verlofdagen over het meerdere aantal uren dan de hierboven genoemde 50% en 20% worden geacht te zijn opgenomen tijdens de deelname aan de Senior Fit West Regeling 1.

2.3 Een deelnemer kan alleen van de Senior Fit West Regeling 1 gebruik maken, indien hij tien jaar voorafgaand aan de start van deze regeling onafgebroken in dienst is geweest bij Evos of aansluitend bij zijn rechtsvoorganger Vopak.

2.4 Vóór deelname aan deze regeling wordt in een vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst maximaal 24 maanden na aanvang van de Senior Fit West Regeling 1 eindigt.

2.5 Het vroegste moment waarop de deelnemer gebruik kan maken van deze Uittredingsregeling 1 is op 58-jarige leeftijd. Het laatste moment dat deelnemer gebruik kan maken van deze regeling is, uitgaande van de maximale periode van deelname van twee jaar, de eerste dag van de maand van vier jaar voor de individuele AOW datum.

2.6 Deelname aan deze regeling is alleen mogelijk als Evos West hiermee instemt. Evos West zal deze instemming uitsluitend weigeren, indien er geen praktische mogelijkheid bestaat om deelnemer parttime in zijn eigen functie in te roosteren. Evos West kan deelnemer aanbieden hem parttime te plaatsen in een andere passende functie, in zijn eigen functie op een andere locatie of in een andere passende functie op een andere locatie. Deelnemer mag weigeren een dergelijk aanbod te aanvaarden, waardoor hij geen gebruik kan maken van deze regeling.

2.7 Een verzoek om deel te nemen aan de Senior Fit West Regeling 1 dient deelnemer, schriftelijk of per email, uiterlijk drie maanden voor de gewenste aanvang in te dienen bij zijn HR manager.
In de laatste maand van de periode dat deelnemer 50% of 20% minder werkt zal Evos West, indien en voor zover deelnemer fiscale ruimte heeft in de pensioenregeling, maximaal 1 jaar pensioen financieren, op basis van de laatstelijk, vastgestelde pensioengrondslag. Indien er onvoldoende fiscale ruimte beschikbaar is, zal de financiering van pensioen worden verlaagd tot het bedrag waarvoor fiscale ruimte beschikbaar is. Is er geen fiscale ruimte beschikbaar, dan zal geen financiering van pensioen plaats vinden. Deelnemer ontvangt hiervoor geen compensatie.

2.8 Deze Senior Fit West Regeling 1 is gebaseerd op artikel 8.7 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB 2011). In artikel 8.7 van het URLB staan eisen waaraan moet zijn voldaan om te voorkomen dat er een eindheffing van 52% is verschuldigd. Indien de in het URLB 2011 gestelde eisen aan deze Senior Fit West Regeling 1 wijzigen tijdens de looptijd van de cao, dan zullen deze wijzigingen 1 op 1 worden overgenomen in deze regeling.

3. Senior Fit West Regeling 2

3.1 Voor de duur van de looptijd van de cao kan de deelnemer die ervoor kiest om op of voor de vertrekdatum met (vervroegd) pensioen te gaan, aanspraak maken op een jaarlijkse aanvulling ter hoogte van maximaal 15% van het bruto jaarinkomen zoals deelnemer ontving voor deelname aan de Senior Fit West Regeling 2. Deelnemer ontvangt deze

aanvulling tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd over maximaal 4 of 5 kalenderjaren, afhankelijk van de keuze van de werknemer.

3.2 Het recht op de aanvulling bestaat uitsluitend indien
- de vertrekdatum valt binnen de werkingsduur van de cao én
- de arbeidsovereenkomst tussen Evos West en deelnemer wordt beëindigd met ingang van de vertrekdatum of de deelnemer neemt onbetaald verlof op. In dit geval zal de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden overeengekomen. In het geval dat deelnemer voor de beëindigingsdatum arbeidsongeschikt wordt, maakt hij geen aanspraak op loondoorbetaling bij ziekte.

3.3 Deelnemer kan ervoor kiezen het totale bedrag in één keer of in maandelijkse termijnen te laten uitkeren op een, door Evos West aan te wijzen, fiscaal correcte wijze. In geval van overlijden van deelnemer vervalt, met ingang van de 1e van de maand volgende op het overlijden, het recht op verdere uitkering op grond van deze regeling. Nabestaanden van deelnemer kunnen geen aanspraken aan deze regeling ontlenen.

3.4 Indien deelnemer ervoor kiest om maximaal twee jaar eerder dan de vertrekdatum met vervroegd pensioen te gaan zal de aanvulling naar rato worden verlaagd. Het totale uitkeringsvolume bedraagt maximaal 75% (5 x 15%). Dit percentage zal worden gedeeld door het aantal jaren/maanden dat ligt tussen de datum dat de Senior Fit West Regeling 2 ingaat en de datum waarop de individuele AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Indien een deelnemer bijvoorbeeld 6 jaar voor individuele AOW-datum stopt krijgt deze 6 x 12,5% (totaal 75%) aanvulling.

3.5 Een medewerker dient zes maanden voorafgaand aan vijf jaar voor de individuele AOW-gerechtigde datum kenbaar te maken of hij gebruik wenst te maken van deze Senior Fit West regeling 2 (zowel bij 4 of 5 jaar aanvulling). Na deze datum (dus uiterlijk 5,5 jaar voor de individuele AOW-gerechtigde leeftijd van een deelnemer) kan geen aanspraak meer worden gemaakt op deze regeling, behalve voor deelnemers waar de vertrekdatum op 1 april 2018 al is verstreken. Deze deelnemers krijgen eenmalig het recht van deze regeling gebruik te maken, uiterlijk per 1 oktober 2018. De jaarlijkse aanvulling bedraagt in dat geval 15% van het bruto jaarinkomen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Het totale uitkeringsvolume van 60% of 75% wordt in dat geval dus verlaagd en pro rata toegekend, deze pro rata toekenning geldt ook voor de pensioenopbouw.

3.6 De deelnemer die gebruik wenst te maken van deze regeling dient dit schriftelijk en uiterlijk zes maanden voorafgaand aan het moment van vijf jaar voor de individuele AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel de gewenste eerdere datum, aan dit te geven aan de afdeling HR.

3.7 Indien de deelnemer binnen de pensioenregeling voldoende fiscale ruimte heeft, zal Evos West de pensioenopbouw maximaal 1 jaar voortzetten, op basis van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslagen. Indien er onvoldoende fiscale ruimte beschikbaar is, zal de financiering van pensioen worden verlaagd tot het bedrag waarvoor fiscale ruimte beschikbaar is. Is er geen fiscale ruimte beschikbaar, dan zal er geen financiering van pensioen plaatsvinden. De deelnemer ontvangt hiervoor geen compensatie.

3.8 In de uitwerking van de regeling zal eerst conform artikel 3.7 gekeken worden of er fiscale ruimte is voor voortzetting van de pensioenopbouw. Vervolgens wordt er gekeken of er voldoende fiscale ruimte is voor de aanvulling. Over het bedrag dat buiten de fiscale ruimte valt is conform artikel 8.7 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB 2011) een eindheffing van 52% verschuldigd. Deze eindheffing zal in mindering worden gebracht op de aanvulling. De medewerker krijgt vooraf een duidelijk inzicht in zijn pensioensituatie en de berekening van de Senior Fit West Regeling 2.

4. Anticumulatie

De in dit reglement genoemde regelingen en de regeling deeltijdpensioen vastgelegd in artikel 20.6 van de cao kunnen niet worden gecombineerd. Indien de Deelnemer gebruik wenst te maken van een van deze regelingen dient hij expliciet een keuze te maken.

5. Evaluatie

Na afloop van cao zullen de Senior Fit West Regelingen worden geëvalueerd op kostentechnische haalbaarheid en op noodzaak tot vertrekstimulering van de organisatie.

De regelingen gelden ook 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.

BIJLAGE XI Principe akkoord pensioenregeling vanaf 1 januari 2023

Betreft: Principe akkoord pensioenregeling vanaf 1 januari 2023

Opdracht
In opdracht van sociale partners is een werkgroep pensioen in het najaar van 2020 gestart met een pensioenstudie. Aan de werkgroep nemen vertegenwoordigers van vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werkgever deel. De noodzaak van de studie is met name gelegen in het feit dat de medewerkers van Evos Amsterdam West per 1 januari 2023 niet !anger pensioen kunnen opbouwen bij het Pensioenfonds Vopak. De reden daarvan is dat de Amsterdamse terminal geen onderdeel meer uitmaakt van het Vopak concern maar sinds 1 oktober 2019 onderdeel is van het Evos concern.
Een bijkomende noodzaak van de studie is gelegen in het feit dat het Nederlandse pensioenstelsel een grote wijziging zal ondergaan. Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen is in maart 2022 ingediend bij de Tweede Kamer en het streven is dat deze wetgeving per 1 januari 2023 zal ingaan. Naas! het selecteren van een nieuwe pensioenuitvoerder, dient de nieuwe pensioenregeling tegelijkertijd toekomstbestendig te worden, in lijn met het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen.

Voorstel nieuwe pensioenregeling
De werkgroep is zo'n 10 keer bij elkaar geweest om zowel op de inhoud van pensioenregeling te studeren, als de selectie van een nieuwe pensioenuitvoerder ter hand te nemen. In de tussentijd zijn zowel sociale partners als de medewerkers op de hoogte gehouden van de vorderingen van de werkgroep. Op 1 juni 2022 heeft de werkgroep mondeling toelichting gegeven aan vakorganisaties over haar conclusies.

Op 16 juni 2022 heeft de werkgever de conclusies van de werkgroep op schrift aan de vakorganisaties doen toekomen, met als doel om tot een principe akkoord te komen aangaande de nieuwe pensioenregeling.

Vakorganisaties hebben schriftelijk gereageerd op 30 augustus 2022 op dit voorstel met enkele aanvullende punten. Evos Amsterdam West heeft daarop op haar beurt een schriftelijke reactie verzonden op 6 september. Op 12 september is een vergadering tussen Evos Amsterdam West, FNV Havens, CNV Vakmensen en de werknemersvertegenwoordigers in de werkgroep belegd. In die vergadering zijn de punten waarover nog verschil van inzicht was, besproken. Er is overstemming bereikt over de verschillen van inzicht en er is een principeakkoord bereikt. De adviseur van werkgever en werknemers gaan de medewerkers op korte termijn nader voorlichten over het principeakkoord. Aan de leden van de vakorganisaties zal vervolgens instemming worden gevraagd door de bestuurders van FNV Haven en CNV Vakmensen. Aan de ondernemingsraad zal instemming voor de nieuwe pensioenregeling worden voorgelegd.

Principeakkoord
Sociale partners hebben de volgende afspraken gemaakt aangaande de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2023:

De pensioenregeling wordt vanaf 1 januari 2023 ondergebracht bij Aegon Cappital. De reeds opgebouwde pensioenaanspraken tot 1 januari 2023 worden premievrij achtergelaten bij pensioenfonds Vopak.

De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling met een (leeftijdsonafhankelijke) vlakke premie van 25% van de pensioengrondslag.
Voor de medewerkers die op basis van de vlakke premie in vergelijking met de tot en met 31 december 2022 geldende pensioenregeling, uitgevoerd door het Vopak pensioenfonds, een lager pensioen opbouwen (op basis van doorgerekende scenario's zoals gepresenteerd door de werkgroep pensioen aan de vakorganisaties op 1 juni 2022), wordt een individuele compensatie toegekend.
De compensatie is voor die medewerkers een vast percentage van de pensioengrondslag.
De compensatieregeling wordt voor de komende vier jaar (van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026 uitgevoerd 'in de pensioensfeer' zoals opgenomen in het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. De compensatiebedragen zullen, voor zover fiscaal mogelijk, in de individuele pensioenpotten van de werknemer worden gestort. Nieuwe medewerkers die in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026 in dienst komen, zullen ook deelnemen aan de compensatieregeling. Echter met dien verstande dat de compensatie percentages alleen gedurende periode van indiensttreding tot 31 december 2026 wordt verstrekt. Aan nieuwe medewerkers die in deze periode in dienst komen wordt uiteengezet dat de compensatie een strikt tijdelijk karakter kent. Op 31 december 2026 eindigt de compensatieregeling in de pensioensfeer.
Voor medewerkers die nu in dienst zijn (of nog voor het einde van het jaar in dienst komen) geldt dat de compensatieregeling 'in de pensioensfeer' op 1 januari 2027 wordt omgezet in een compensatieregeling 'in de loonsfeer'. De nu vastgestelde percentages van de pensioengrondslag wijzigen daardoor niet. De compensatie bedragen worden door de werkgever als default, en voor zover fiscaal mogelijk, in de pensioenpotten van de medewerkers gestort. Echter indien een medewerker dat wenst kan hij/zij het compensatie bedrag ook in het salaris uitgekeerd ontvangen.
De pensioenpremies en de compensatiebedragen voor de medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn en *voor* 1 januari 2027 de AOW gerechtigde leeftijd bereiken, worden met 15% verhoogd. Deze verhoging eindigt op 31 december 2026 of eerder indien het Vopak pensioenfonds de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel *voor* 2027 uitvoert. Het moment van transitie is dan het moment van het beëindigen van de opslag van 15%.

De rationale van deze opslag is dat deze medewerkers het vanaf 1 januari 2023 op te bouwen pensioen alsnog kunnen inkopen bij het pensioenfonds Vopak, echter alleen indien ook het pensioenfonds aan de eisen van het Vereist Eigen Vermogen blijft voldoen. Het Vereist Eigen Vermogen is bereikt bij een dekkingsgraad van afgerond 115%. Na de transitie naar het nieuwe stelsel is er geen VEV meer en vervalt deze bepaling.
De werkgever financiert, drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd voor iedere medewerker een persoonlijk financieel advies opdat de medewerker bij zijn/haar levensstijl passende keuzes kan maken. Het budget is hiervoor is 750 euro per persoon.
Bij afloop van het vierjarige contract voor de uitvoering van de pensioenregeling met Aegon Cappital, zullen vakorganisaties en werkgever in gesprek gaan om naast mogelijke voortzetting van het flexibele contract ook de mogelijkheden, en de voor- en nadelen van het solidaire contract te beschouwen. Daarin komt tevens het onderwerp 'ambitie' aan de orde.
De default voor de beleggingsmix stellen we vast op een variabele pensioenuitkering (doorbeleggen) en niet op een vaste pensioenuitkering, aan te kopen op de pensioendatum.
De pensioenregeling blijft op andere onderdelen zoveel mogelijk ongewijzigd:

a. De definitie van pensioengevend
b. De AOW franchise

Het partnerpensioen is verzekerd op risicobasis en de hoogte is 1,313% per dienstjaar. Daarbij dient aangetekend te worden dat het nabestaandenpensioen in een latere fase aangepast dient te worden als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving. Het is echter onvoldoende bekend hoe het nieuwe nabestaandenpensioen ingericht gaat worden om daar nu al rekening mee te houden.

c. De Wia-hiaat verzekering blijft ongewijzigd.

d. De Wia-excedentverzekering blijft ongewijzigd.
De werknemersbijdrage blijft ongewijzigd, namelijk 4% van de pensioengrondslag.

Nieuwe pensioenuitvoerder
Met betrekking tot de uitvoering is te stellen dat de werkgroep van een long list van potentiële pensioenuitvoerders naar een short-list is toegewerkt. Op die short-list kwamen de volgende partijen voor: Aegon Cappital, Be Frank en Centraal Beheer APF. Deze partijen zijn tot op detailniveau met elkaar vergeleken en uitgenodigd zich te presenteren. Op basis van de vergelijking en de presentaties heeft de werkgroep voorgesteld Aegon Cappital als nieuwe uitvoerder te selecteren. Sociale partners hebben dit advies overgenomen en Aegon Cappital geselecteerd als nieuwe pensioenuitvoerder per 1 januari 2023 voor een periode van 4 jaar. Evos zal op korte termijn een contract tot uitvoering van de pensioenregeling met Aegon Cappital sluiten nu een principeakkoord over inhoud en uitvoering met de vakorganisaties is bereikt

Instemming en ledenraadpleging
Op 19 september worden over de nieuwe pensioenregeling informatiebijeenkomsten voor de medewerkers gehouden door de pensioenspecialisten van sociale partners. Alle medewerkers worden uitgenodigd daaraan deel te nemen. Aansluitend aan de informatiebijeenkomsten zullen de vakorganisaties hun leden over de nieuwe pensioenregeling raadplegen. Dit principe akkoord is gesloten onder het voorbehoud dat de meerderheid van de !eden van FNV Havens en CNV Vakmensen zal instemmen met de pensioenregeling en de pensioenuitvoerder in dit principe akkoord.

Werknemers, niet vallend onder de cao van Evos Amsterdam zullen via een negatieve optie brief gevraagd worden in te stemmen met het bereikte akkoord. Hieraan voorafgaand zal de Ondernemingsraad via een formeel instemmingsverzoek gevraagd worden in te stemmen met de nieuwe pensioenregeling en de pensioenuitvoerder per 1 januari 2023.

Voorbehoud wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen
Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen is nog niet aangenomen in de Tweede en de Eerste Kamer. Het is dus mogelijk dat er nog wijzigingen zullen worden aangebracht die effect hebben op de afspraken in het principe akkoord. In dat geval zullen sociale partners zo snel mogelijk in onderling overleg afspraken maken - in de geest van deze overeenkomst - hoe hier mee om te gaan.

Cao
Bovenstaande afspraken over de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2023 worden via een tussentijdse aanmelding bij het ministerie van SZW in de cao Evos Amsterdam opgenomen.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 12 september 2022.

Evos Amsterdam West B.V.

FNV Havens
CNV Vakmensen

BIJLAGE XII Onderhandelingsresultaat EVOS Amsterdam cao 2024-2026

Evos Amsterdam West BV, CNV en FNV Havens hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao met ingang van 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2026. Dit voorstel vervangt alle vorige voorstellen.

Looptijd
Een 3-jarige cao voor de Evos West medewerkers.

Loonontwikkeling

- Per 1-1-2024: eenmalige uitkering van € 1500,- bruto, naast de APC;
- Per 1-1-2025: eenmalige uitkering van € 1500,- bruto, naast de APC;
- Per 1-1-2026: initiële verhoging van 1,25%, naast de APC.

Uittredingsregelingen (Senior Fit West regelingen)
De regelingen Uittredingsregeling 1 (voor alle cao medewerkers, en de specifieke extra regeling voor medewerkers in de cao-C) en Uittredingsregeling 2 (artikel 5.12 en bijlage XI) willen we handhaven voor de duur van de looptijd van de cao. De Uittredingsregelingen worden hernoemd in Senior-Fit West regelingen.

Evos vindt het belangrijk dat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen. Evos wil daarom - naast de bestaande regelingen - de medewerker de mogelijkheid bieden, in overleg met Evos, te kiezen voor een Senior Fit West regeling 3. De medewerker kan kiezen voor: 50% werken, 70% salaris, 100% pensioen voor een periode van maximaal 3 jaar. Deze regeling geldt voor alle cao medewerkers gedurende de looptijd van de CAO. De toetredingscriteria van de bestaande regelingen zijn ook van toepassing voor deze nieuwe regeling. Dit mag geen belemmering zijn voor het individu om een aanspraak te maken op de regeling.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)
Evos is bereid de geldende Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te faciliteren. Deze regeling eindigt op 31 december 2025 en is gebaseerd op een fiscale vrijstelling voor een werkgever en een uitzondering op het Pensioenakkoord. Evos maakt hierbij gebruik van wat fiscaal mogelijk is. Zodra er meer duidelijkheid is over een eventuele RVU-regeling na 2025, gaan cao partijen opnieuw met elkaar in gesprek over dit thema.

Werken buiten eigen terminal
Samenwerking tussen beide terminals maakt Evos Amsterdam sterker; samen kunnen we meer bereiken dan afzonderlijk. Ook helpt het de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. Voor medewerkers kan het mogelijkheden bieden om hun loopbaan te verbreden en meer afwisselend werk te kunnen doen.

Medewerkers kunnen zich aanmelden voor een pool van medewerkers die ingezet kan worden om cross-terminal te werken. Daarbij wordt geïnvesteerd in multi-inzetbaarheid bijvoorbeeld door relevante opleidingen aan te bieden. Het inwerken van collega's vindt plaats op de manier zoals dat ook voor nieuwe medewerkers plaatsvindt.

Voor medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en die zich vóór 30 juni 2024 aanmelden voor de cross terminal pool geldt een eenmalige vergoeding van € 500,- bruto, ook wanneer er uiteindelijk door Evos niet wordt gevraagd om cross terminal te werken, die betaald wordt in juli 2024 en geldt voor de looptijd van de cao. Indien een medewerker zich niet aanmeldt dan zal Evos de medewerker alleen vragen cross terminal binnen Amsterdam te werken wanneer de bedrijfscontinuïteit moet worden gewaarborgd. In dit laatste geval zal de vergoeding van € 500,- bruto ook gelden.

Werkgelegenheid / Sociaal Plan
De werkgelegenheidsgarantie (artikel 6.4) wordt verlengd voor de duur van de looptijd van de cao voor alle cao medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.

De looptijd van het Sociaal Plan is gelijk aan de looptijd van de cao te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

Voor het productievolume wordt de definitie gehanteerd van het rollende 12-maanden volume dat bestaat uit doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. Analoog aan East is dat exclusief niet-verhuurbare capaciteit door onderhoudswerkzaamheden. De formule is doorzet (cbm = kubieke meter) en verhuurbare opslagcapaciteit (cbm) in vergelijking tot het voorgaande kalenderjaar.

Werk-privé balans
Het wordt mogelijk om minder dagen en meer uren per dag te werken, in overleg met management, maar niet langer dan 9 uur per dag. Dat betekent dat een fulltimer die 4 in plaats van 5 dagen wil werken een dienstverband kan hebben van maximaal 36 uur per week.

Het kopen van verlofdagen boven het aantal van 10 dagen (artikel 4.4) dat al extra kan worden gekocht is mogelijk als alle andere openstaande verlofdagen zijn verbruikt.
Toekenning is in overleg met management.

Er wordt op dit moment al hybride gewerkt voor zover het werk het toelaat en in overleg met de leidinggevende. Belangrijk is dat er voldoende kwalitatieve contactmomenten zijn met collega's. Het huidige thuiswerkbeleid zal opnieuw worden besproken met de OR en zo nodig verduidelijkt ten aanzien van het aantal dagen dat thuis kan worden gewerkt

Er wordt gedurende looptijd cao gekeken naar een zogeheten 'cafetariamodel' waarbij medewerkers zelf bepalen wanneer zij vakantiegeld laten uitkeren, vrije dagen kopen of andere opgebouwde vrije tijd of geld opnemen/ verkopen/ kopen.

Reiskosten
Evos streeft naar vereenvoudiging van de reiskostenregeling en naar reductie van CO2 uitstoot ook voor werk-gerelateerd reizen. De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer wordt verhoogd van 19 cent naar 22 cent per kilometer en geldt voor een maximum van 75 km (37,5 km enkele reis). Zakelijke reizen worden ook met 22 cent per kilometer vergoed. De trainingen worden zoveel mogelijk in de regio gepland.

Standby regeling Artikel 3.4 (Stand-by diensten)
Een voorstel voor deze nieuwe regeling volgt zodra de betrokken medewerkers het eens zijn geworden over de uitwerking.

AOW hiaat sparen
Als gevolg van het feit dat ABN AMRO het product "AOW hiaat sparen" niet meer voortzet kan de regeling niet meer worden uitgevoerd. Dit betekent concreet:

- Alle spaartegoeden blijven (vanzelfsprekend) toebehoren aan de medewerker.
- De premie zal niet meer worden ingehouden op het salaris.
- De medewerker blijft de werkgeversbijdrage (deze bedraagt in veel gevallen 1,5%) ontvangen naast het salaris, dus niet als onderdeel van het salaris.
- Inhoud artikel 7.7 blijft geheel van toepassing met uitzondering van de benaming zijnde AOW hiaat en de "storting" op aparte rekening welke niet uitvoerbaar is bij een bank/verzekering.

Deze bijdrage werd tot op heden genoemd de “voormalige bijdrage LL”(Levensloop). Deze wordt hernoemd naar een zogenaamde “vitaliteitstoeslag” van 1,5% van het bruto jaarsalaris (niet pensioengevend en niet van toepassing op toeslagen).

Regionale solidariteit
Evos is met de vakorganisaties van mening dat het belangrijk is om oog te hebben voor maatschappelijke kwesties, op dit moment bijvoorbeeld mensen die het financieel lastig hebben, en dat het belangrijk is betrokken te zijn bij de directe omgeving. Evos doet dit door
o.a. goede doelen te steunen en ook op die manier een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

Technische aanpassingen
Er worden technische tekstuele aanpassingen van de pensioenregeling doorgevoerd in verband met de gewijzigde pensioenregeling voor Evos Amsterdam West per 1 januari 2023. Dit gaat om:

a) Artikel 1.2.26
b) Artikel 2.6.2
c) Artikel 5.11
d) Artikel 7.4.3
e) Artikel 7.7.29.3
f) Artikel 20.3.2b
g) Bijlage VII lid 5
h) Bijlage X, artikel 4.2

Deze wijzigingen worden gemarkeerd weergegeven in de nieuwe cao tekst.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 10 juni 2024.

Evos Amsterdam West B.V. FNV Havens CNV Vakmensen