

**Cao partijen Vopak Nederland, FNV Havens en CNV Vakmensen hebben op 6 mei 2015 een principe akkoord bereikt voor de Vopak cao 2015 – 2017.**

1. **Looptijd**

De looptijd van de cao is 3 jaar, te weten van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

2. **Werkgelegenheid**

Vopak garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van het sociaal plan de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn of die na 1 januari 2015 in dienst komen of zijn gekomen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Vopak hebben.

Indien de daling van het volume binnen Vopak (uitgedrukt in een jaarvolume) in Nederland significant daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2014. In dat geval zal Vopak trachten om, onder andere via collegiale uitleen aan bedrijven actief in de tank op- en overslag, werkzekerheid te blijven bieden aan Vopak medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Indien andere maatregelen worden overwogen vindt tijdig overleg plaats met de vakbonden ten behoeve van het vastleggen van de procedure. Daarnaast zal de inhuur van personeel eerst gestopt worden. Uitgangspunt hierbij is dat boventallige Vopak medewerkers deze vrijgekomen functies zullen bezetten, op voorwaarde dat zij daarvoor geschikt zijn dan wel binnen zes maanden geschikt te maken zijn.

De in dit document opgenomen tekst van het Sociaal Plan zal voor de duur van dit plan als bijlage worden opgenomen in de cao.

3. **Mobiliteit**

Mede om de bovengenoemde gedwongen ontslagen te voorkomen, zal het van tijd tot tijd noodzakelijk zijn om een beroep te doen op de mobiliteit van medewerkers. De tekst van artikel 6.4.1 dient veranderd te worden. De tekst van 6.4.1 zal als volgt worden aangepast:

3<sup>e</sup> bullet toevoegen bij 6.4.1.

- Alvorens u wordt ingezet op een andere terminal van Vopak in Nederland, zullen eerst vrijwilligers worden gevraagd om deze functies te vervullen. Bij een situatie van structurele leegloop op één van de terminals van een maand of langer kunt u verplicht worden ingezet op een andere terminal dan waar u werkzaam bent.

4. **Transitievergoeding**

Als de wettelijke transitievergoeding per 1 juli 2015 wordt ingevoerd dan zal Vopak een transitievergoeding geven van € 6.000 bruto per dienstjaar, inclusief scholing, exclusief mobiliteit (€ 7.500 p.p.) en exclusief beheerskosten. De hoogte van de beheerskosten, door Vopak te betalen, wordt zodra nodig in het procedure overleg nader overeengekomen. Dit bedrag zal niet hoger zijn dan € 15.000 p.p..

Het toekennen van deze transitievergoeding en de overige benoemde kosten gelden niet voor:

- Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd. In geval (uitleg van) wetgeving wijzigt, zullen partijen hierover in overleg treden;
- Deelnemers aan een (pre)pensioenregeling;
- Medewerkers wiens dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren of ontslag op staan de voet;
- Medewerkers waarvan het dienstverband wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid (WIA/WGA-uitkering). In geval (uitleg van) wetgeving wijzigt, zullen partijen hierover in overleg treden.

Deze vergoeding wordt gestort bij een fonds. Het fonds voert de afhandeling uit op basis van een voor Vopak medewerkers opgesteld uitkeringsreglement, wat in overleg vastgesteld dient te worden. Geld wat gestort wordt zal geormerkt zijn voor Vopak medewerkers.

Het fonds (wat mogelijk uit het huidige SSWF zou kunnen voortkomen) zal onderdeel zijn van een nog op te richten orgaan dat als doel heeft om de wend- en weerbaarheid en mobiliteit op de brede arbeidsmarkt in een regio dan wel landelijk te ondersteunen. Conform het advies van de SER zal ernaar gestreefd worden om vakbonden, gemeente(n) en een brede vertegenwoordiging van werkgevers uit verschillende sectoren in dit orgaan te laten participeren en deelnemen.

Bij wijziging van de wettelijke bepalingen omtrent de transitievergoeding (WWZ) of de interpretatie daarvan, zullen partijen in overleg treden met elkaar.

## 5. **Inkomen**

### *Eenmalige uitkeringen*

In 2015 zal er een eenmalige uitkering gegeven worden van € 2.000 uit te keren in de maand juli. De manier waarop de eenmalige uitkering wordt berekend, is beschreven in artikel 3.3 van de cao.

In de jaren 2016 en 2017 zal er jaarlijks een eenmalige uitkering gegeven worden van € 1.250 en een resultaat afhankelijke bonus van € 250, mits aan de door de Raad van Bestuur vastgestelde EBITDA doelstellingen van de divisie Vopak Nederland over 2015 respectievelijk 2016 wordt voldaan. Beide bedragen worden in de maand juli uitgekeerd. Ook hiervoor geldt dat de wijze van berekenen is vastgesteld conform artikel 3.3 van de cao.

### *Loontabel*

Het max. loon in de loontabel van de B-regeling zal worden opgetrokken naar de uitloop van de loonschalen, dus de uitloop wordt de nieuwe max. loon lijn. Om te komen tot deze optrekking wordt de max. lijn per 31 december 2015 met 1/3 deel van het huidige verschil tussen max. en uitloop opgetrokken. Per 31 december 2016 en per 31 december 2017 wordt de max. lijn opnieuw met 1/3 deel opgetrokken zodat de max. per 31 december 2017 gelijk is met de uitloop. Ook voor de kantoor organisatie geldt dat er alleen een min. en een max. lijn is.

### *Beoordelingsmatrix*

Met betrekking tot de beoordelingsmatrix is afgesproken dat eventuele verhogingen binnen het salarisgebouw conform onderstaande nieuwe matrix worden toegekend per 1.1.2016.

Eindejaar beoordeling	Huidige matrix		Nieuw	
	Naast APC & evt initieel, procentuele verhoging	Initieel (ja/nee)	Naast APC & evt initieel, procentuele verhoging	Initieel (ja/nee)
A	0,00%	Ja	0,00%	Nee
B	1,25%	Ja	0,50%	Ja
C	2,50%	Ja	2,50%	Ja
D	2,75%	Ja	3,25%	Ja
E	3,00%	ja	4,00%	ja

### *Persoonlijke toeslagen*

Om een ieder een duidelijk beeld te verschaffen van de opbouw van het individueel inkomen, zal het inkomen per 1.1.2016 uitgesplitst worden 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. Deze uitsplitsing zal geen gevolgen hebben voor de op het inkomen van toepassing zijnde cao afspraken met betrekking tot groei en/of opbouw en/of waarde bepaling (zoals APC, initieel, vakantiegeld, ATV, TvT, vakantiedagen uitbetaling, jubileumuitkering, ORT, deeltijdpensioenregeling, vertrekstimulering ouderen regelingen 1 en 2, overuren, etc.) tenzij specifiek eerder anders overeengekomen.

### *Overplaatsing naar een lagere functie*

Artikel 16.4.1 zal worden opgenomen in het A-gedeelte, hiermee kan artikel 10.7 van de cao komen te vervallen. Hierbij wordt na de tekst van artikel 16.4.1 de volgende afspraak opgenomen in het A-gedeelte;

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 2015 ligt (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 toeslag zijn ORT, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, de vertrekstimulering ouderen regelingen 1 en 2, deeltijdpensioenregeling, werkgeversbijdrage levensloop 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.

6. **ORBA**  
De functie van ploeg coördinator zal formeel worden ingedeeld, de functies van project engineer en assistent chef operations zullen (opnieuw) conform ORBA systematiek worden uitgepunt.
7. **Overuren**  
De in de D-regeling genoemde overuren (artikel 20.2.3 b) zullen vanaf 1 juli 2015 gelijk gesteld worden aan de uitkering van tijd voor tijd.
8. **Veiligheid**  
De bijdrage aan SVH wordt geconsolideerd.
9. **Reparatie WW**  
Partijen zullen nadere afspraken maken als de overheid een besluit heeft genomen over het SER rapport "Toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW", over de volgende punten;  
1. Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11<sup>e</sup> maand tot de 38<sup>e</sup> maand;  
2. Deelname Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW dan wel, na overeenstemming met de vakbonden, op een andere wijze;  
3. Per 1 januari 2016 Premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever.
10. **Wend & weerbaarheidsbudget**  
Partijen hebben afgesproken dat Vopak een bedrag reserveert per 01-01-2016 ter grootte van 0,25 % van de loonsom als een collectief budget waar individueel aanspraak op kan worden gemaakt. Als er gebruik van wordt gemaakt zal Vopak het bedrag jaarlijks aanvullen tot 0,25 % van de loonsom. Zodra de uitvoering en inrichting van het onder punt 4 genoemde fonds duidelijk is zal Vopak met de vakbonden in overleg treden of, op welke wijze en waar het wend- en weerbaarheidsbudget wordt beheerd.

Het budget is naar keuze van de medewerker te besteden, waarbij gekeken zal worden naar de zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. Cao partijen zullen in het tweede half jaar 2015 afspraken maken over hoe hier invulling aan te geven o.a. t.b.v. advies m.b.t. aanwending en aanvraag. 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.

11. **Niet korten**  
Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Vopak 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 Vopak 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).
12. **Pensioenen**  
In de cao zal worden opgenomen dat de pensioenleeftijd gelijk is aan de AOW leeftijd. Ten gevolge hiervan zal artikel 2.9.1 h als volgt worden aangepast:

Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, met ingang van de eerste van de maand waarin u deze leeftijd bereikt;

Oudere medewerkers (geboortejaren 1950 tot en met 1959) hebben meerdere keuzes in regelingen, naast de bestaande deeltijdpensioenregeling (50%, 55%, 13000 Euro bijdrage). De volgende vertrekstimuleringsregelingen zijn voor hen afgesproken:

#### *Vertrekstimulering oudere medewerkers 1*

We hebben afgesproken dat per 01-07-2015 er een "senioren fit regeling" is. Deze regeling heeft een duur van maximaal 2 jaar voorafgaande aan de individueel gekozen pensioendatum welke, om in aanmerking te komen voor deze regeling, moet liggen twee jaar voor de individuele AOW-gerechtigde leeftijd. De regeling houdt in; 50% werken tegen 80% salaris en 100% pensioenopbouw (alsof je 100% werkt). Indien de betreffende medewerker al parttime werkt, geldt 50% werken van de parttime uren tegen 80% van het parttime salaris en 100% van de parttime pensioenopbouw. Na afloop

van de "senioren fit regeling" ga je met individueel gekozen pensioen. Hiertoe wordt een overeenkomst vooraf getekend. Uiterlijk drie maanden voor deelname aan de "senioren fit regeling" meld je dit bij de werkgever. Vopak zal op de individueel gekozen pensioendatum nog een jaar 100% pensioenpremie afstorten, voor zover daar fiscale ruimte beschikbaar voor is. Openstelling van deze regeling is onder voorbehoud van de mogelijkheden om in deeltijd een bepaalde functie uit te oefenen, dan wel een uitwisselbare functie uit te kunnen oefenen. Tijdens de periode van maximaal 24 maanden dat een medewerker deelneemt aan de "senioren fit regeling" wordt 50% van het aantal uren gewerkt dat de medewerker 10 jaar voor aanvang van de regeling diende te werken, gecorrigeerd voor eventueel parttime werken. Dit is onderdeel van het fiscale kader waarbinnen de regeling mogelijk is. Dat wil onder andere zeggen dat ouderendagen en extra verlofdagen waar de medewerker nu recht op heeft komen te vervallen.

#### *Vertrekstimulering oudere medewerkers 2*

Er is op 61 jaar, dan wel 62 jaar (Vopak Terminal Vlissingen) een vroegpensioenvoorziening door Vopak gefinancierd, op basis van de destijds overeengekomen uitgangspunten.

Afhankelijk van de pensioengerechtigde leeftijd die op de medewerker van toepassing is, kan de medewerker aanspraak maken op een extra aanvulling van 15% van het laatstverdiende salaris, dat wil zeggen basis maandsalaris, ORT en eventuele persoonlijke toeslag (die basis vormt voor pensioenopbouw), wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan;

- De regeling staat eenmalig open voor elke medewerker op wie de overgangsbepalingen van toepassing zijn: dat is op 61 jaar of 62 jaar. De leeftijden van 61 en 62 jaar worden in de toekomst gelijk met de AOW gerechtigde leeftijd verhoogd.
- Aan de invoering van deze regeling kan een fiscale boete van toepassing zijn. Vopak zal deze eventuele boete voor haar rekening nemen. In bepaalde gevallen is het echter mogelijk de fiscale gevolgen te beperken. Wanneer hiervoor de medewerking van de individuele medewerker nodig is, zal de medewerker aan een verzoek tot medewerking gehoor geven, tenzij dit in redelijkheid niet van de medewerker kan worden gevergd.
- De regeling keert drie jaar, respectievelijk vier jaar 15% per maand uit. De bedragen mogen over een langere periode worden uitgesmeerd, of eenmalig uitbetaald worden (mits de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd bij start van de regeling).
- Medewerkers, die ouder zijn dan 61 dan wel 62 jaar en aan de voorwaarden voldoen, kunnen direct deelnemen met de aanvulling over de resterende termijn en pro rata afstorting van de onderstaande pensioenpremie.

Vopak zal op de individueel gekozen pensioendatum nog een jaar 100% pensioenpremie afstorten, voor zover daar fiscale ruimte beschikbaar voor is.

#### *Hardheidsclausule*

De hardheidsclausule welke in de cao staat zal worden doorgetrokken voor de geboorte jaren tot en met 1959. Hierbij geldt dat deze clausule alleen van toepassing is op medewerkers die niet deelnemen aan een van de vertrekstimuleringsregelingen.

#### *AOW gat*

In de vorige cao zijn afspraken gemaakt betreffende de reparatie van het AOW gat. Als de wetgever de wet opnieuw heeft aangepast, dient Vopak voor iedereen het AOW gat te repareren. Dit houdt ook in de groep '50 - '54 repareren over het AOW gat voor hun gedeelte en voor de groep '55 - '59 € 10.000,- extra sparen. Partijen streven ernaar om de reparatie van het AOW gat om te vormen naar een regeling waarbij het door Vopak te bekostigen 2/3 deel van de reparatie alleen door Vopak wordt betaald indien de medewerker op 65 jarige leeftijd (of eerder) met (vroeg)pensioen gaat. De werknemersbijdrage voor het repareren van het AOW gat wordt op de huidige wijze voortgezet. Over het moment van uitbetalen volgt nog nader overleg tussen partijen. Ook bij deze regeling geldt dat deze afspraak alleen van toepassing is op medewerkers die niet deelnemen aan een van de vertrekstimuleringsregelingen, tenzij de individueel gekozen pensioendatum gelijk is aan de datum van het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

#### *Vopak Terminal Vlissingen*

Medewerkers die nu een hogere pensioenpremie bijdragen dan 5% zullen met ingang van 1 januari 2016 5% gaan betalen. Per dezelfde datum vervalt voor alle medewerkers de overhevelingstoeslag.

#### *Opbouwpercentage*

Mocht in de toekomst het pensioenfonds het opbouwpercentage verlagen dan zal het verschil altijd aan medewerkers blijven toekomen t.b.v. pensioen in overleg met vakbonden vast te stellen op basis van advies cao pensioen werkgroep.

### **13. Feestdagen vergoeding / ouderen dagen**

#### *Feestdagen vergoeding*

Voor medewerkers in de volcontinu zal de feestdagenregeling worden aangepast. De compensatie dag (100%) welke op een niet gewerkte feestdag verkregen wordt kan door Vopak binnen drie maanden worden ingezet tijdens leegloop niet zijnde op feestdagen. Bij geen gebruik van de compensatie dag(en) door Vopak zal deze dag in de reguliere tijd voor tijd regeling vallen. Voor de duidelijkheid op bestaande bepalingen in de cao is afgesproken dat een leidinggevende na overleg en met voorrang voor vrijwilligers, medewerkers kan aanwijzen om vrij te hebben op feestdagen (zonder afboeking van vakantiedagen of tijd voor tijd).

#### *Ouderen dagen*

Van de ouderen dagen mag Vopak er drie aanwijzen tijdens leegloop. Deze dagen worden uiterlijk voor het einde van het derde kwartaal aangewezen. Indien er geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot aanwijzing, dan zijn de dagen vanaf het vierde kwartaal weer beschikbaar voor de medewerker en moeten worden opgenomen in het vierde kwartaal.

Vanaf de leeftijd van 65 jaar worden geen ouderendagen toegekend.

### **14. Dag venster**

Het dag venster zal voor iedereen worden verruimd naar 07:00 – 19:00 uur.

### **15. ATV dagen**

Om aan wensen van medewerkers te voldoen die meer behoefte aan vrije tijd hebben, wordt voor die medewerkers waarop dit van toepassing is, de tien ATV dagen die nu in juli uitbetaald worden, deze uitbetaling uitgesteld tot december. Indien alle vakantiedagen opgenomen zijn kan men dan ervoor kiezen om (een deel van) deze tien ATV dagen op te nemen in plaats van uitbetalen. Opname in overleg met leidinggevende zoals gebruikelijk bij opname vakantiedagen.

### **16. Sociaal innovatief (vernieuwend) levensfase beleid**

Het project charter Vopak sociale innovatie wordt opgenomen in de cao en er dient met de medewerkers, cao partijen, communicatie en (naar behoefte) externe ondersteuning verder vorm en inhoud aan te worden gegeven (bijvoorbeeld door nieuwe themagroepen in te richten).

Uitwerking en keuze van onderwerpen worden in de stuurgroep vastgesteld.

### **17. Terugkomdagen**

De terugkomdagen zullen anders benoemd worden namelijk: "roostercompensatiedagen".

### **18. Inhuur**

Over de inhuur wordt het volgende afgesproken:

Voor het operationele personeel geldt dat;

- Voor de terminals Europoort en Botlek er per ploeg per dienst gemiddeld maximaal 3 inhuurkrachten kan worden ingehuurd,
- Voor de terminals Vlaardingen en TTR/Chemiehaven er per ploeg per dienst gemiddeld maximaal 2 inhuurkrachten kan worden ingehuurd,
- Voor de terminals Vlissingen en Westpoort er per ploeg per dienst gemiddeld maximaal 1 inhuurkracht kan worden ingehuurd.

In overleg met de OR mag er tijdelijk gemiddeld één extra medewerker ingehuurd worden maar steeds niet langer dan twee weken en cumulatief nooit meer dan 3 maanden per jaar (met uitzondering van opvang van langdurig zieken).

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

### **19. Woon/werk vergoeding/reiskosten**

Wij spreken af dat de woon/werkvergoeding met ingang van 1 januari 2016 zal worden opgetrokken naar 65 km.

Met betrekking tot de reiskostenregeling staat in de cao dat 'het aantal werkdagen wordt berekend door van de werkdagen per jaar volgens het geldende dienstrooster, de vakantiedagen, feestdagen en eventueel andere vrije dagen af te trekken'. De berekeningen in artikel 7.1.2 moeten voor medewerkers met 'andere vrije dagen' zoals ouderendagen

worden aangepast.

20. **Aanpassing artikel 19.1.4 en 23.12.6**

Gezien de vergrijzende organisatie in combinatie met het veel minder fysiek belastende werk wat tegenwoordig verricht wordt, spreken wij af om artikel 19.1.4 voortaan ook te laten gelden voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Daarmee kan artikel 23.12.6 komen te vervallen.

21. **Financieel inzicht**

Wij spreken af dat medewerkers vanaf 55 jaar een aanbod krijgen om een gesprek te hebben met een financial planner/ pensioenskundige (met kennis van de regelingen van Vopak) / ouderenbegeleider. Het is de intentie dat medewerkers inzicht krijgen in hun financiële mogelijkheden om (ruim) vóór de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Invulling hoe, wie en wanneer wordt samen met de vakbonden uiterlijk in het vierde kwartaal van 2015 vastgesteld.

22. **Sociaal Plan**

22.1. **Looptijd**

De looptijd van het sociaalplan is 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2018 (zie bijlage).

22.2. **Transitievergoeding**

Als de wettelijke transitievergoeding per 1 juli 2015 wordt ingevoerd dan zal Vopak een transitievergoeding geven van € 6.000 bruto per dienstjaar, inclusief scholing, exclusief mobiliteit (€ 7.500 p.p.) en exclusief beheerskosten. De hoogte van de beheerskosten, door Vopak te betalen, wordt zodra nodig in het procedure overleg nader overeengekomen. Dit bedrag zal niet hoger zijn dan € 15.000 p.p..

Het toekennen van deze transitievergoeding en de overige benoemde kosten geldt niet voor:

- Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd. In geval (uitleg van) wetgeving wijzigt, zullen partijen hierover in overleg treden;
- Deelnemers aan een (pre)pensioenregeling;
- Medewerkers wiens dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren of ontslag op staan de voet;
- Medewerkers waarvan het dienstverband wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid (WIA/WGA-uitkering). In geval (uitleg van) wetgeving wijzigt, zullen partijen hierover in overleg treden.

Deze vergoeding wordt gestort bij een fonds. Het fonds voert de afhandeling uit op basis van een voor Vopak medewerkers opgesteld uitkeringsreglement, wat in overleg vastgesteld dient te worden. Geld wat gestort wordt zal geormerkt zijn voor Vopak medewerkers.

Het fonds (wat mogelijk uit het huidige SSWF zou kunnen voortkomen) zal onderdeel zijn van een nog op te richten orgaan dat als doel heeft om de wend- en weerbaarheid en mobiliteit op de brede arbeidsmarkt in een regio dan wel landelijk te ondersteunen. Conform het advies van de SER zal ernaar gestreefd worden om vakbonden, gemeente(n) en een brede vertegenwoordiging van werkgevers uit verschillende sectoren in dit orgaan te laten participeren en deelnemen.

Bij wijziging van de wettelijke bepalingen omtrent de transitievergoeding (WWZ) of de interpretatie daarvan, zullen partijen in overleg treden met elkaar.

22.3. **Niet korten**

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Vopak 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 Vopak 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).

**Bijlage: Sociaal plan**



CAO SOCIAAL PLAN  
VOPAK NEDERLAND



Dit sociaal plan is een bijlage van de Vopak Nederland 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 Vopak Nederland.

**Directie:** Directie en MT van Vopak Management Netherlands B.V. alsmede Koninklijke Vopak N.V., Vopak Global Information Services B.V., Vopak Olie Rotterdam B.V., Vopak Chemicals Logistics Netherlands B.V., Vopak Terminal Vlaardingen B.V., Vopak Terminals North Netherlands B.V. en Vopak Terminal Vlissingen B.V.

**CAO:** CAO voor personeel van Vopak in Nederland, zoals die ten tijde van de boventalligheid geldt bij het aanzeggen van de Werknemer.

**(Centrale) Ondernemingsraad:** de centrale ondernemingsraad ingesteld voor Vopak Nederland, evenals de ondernemingsraden ingesteld voor de navolgende B.V. 's, te weten Vopak Management Netherlands B.V., Koninklijke Vopak N.V., Vopak Global Information Services B.V., Vopak Olie Rotterdam B.V., Vopak Chemicals Logistics Netherlands B.V., Vopak Terminal Vlaardingen B.V., Vopak Terminals North Netherlands B.V. en Vopak Terminal Vlissingen B.V.

**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.

**Vopak:** in Nederland gevestigde Vopak ondernemingen zoals benoemd onder Directie.

**Partijen:** partijen bij dit Sociaal Plan.

**Organisatiewijziging:** een wijziging van de organisatie van Vopak en/of eventueel aan Vopak gelieerde ondernemingen binnen Nederland zoals benoemd onder Directie, die worden 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 een tot het Vopak concern behorende vennootschap (waaronder uitdrukkelijk ook begrepen een andere vennootschap dan de formele werkgever van de werknemer, alwaar de boventalligheid intreedt):

- 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;
- waarbij – ingeval van standplaatswijziging - de gemiddelde reistijd van het woon werkverkeer naar de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt, tenzij de werknemer al een langere reistijd voor woon-werkverkeer had. De gemiddelde reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route weergegeven in de ANWB routeplanner.

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 geldt t.b.v. de vergoeding de transitievergoeding.

**Sociaal Plan:** dit document.

**Fonds:** Het fonds (wat mogelijk uit het huidige SSWF zou kunnen voortkomen) zal onderdeel zijn van een nog op te richten orgaan dat als doel heeft om de wend- en weerbaarheid en mobiliteit op de brede arbeidsmarkt in een regio dan wel landelijk te ondersteunen. Conform het advies van de SER zal ernaar gestreefd worden om vakbonden, gemeente(n) en een brede vertegenwoordiging van werkgevers uit verschillende sectoren in dit orgaan te laten participeren en deelnemen

**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 Vakmensen.

**Werknemer:** degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Vopak.

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 juli 2015 tot en met 30 juni 2018 als gevolg van Organisatiewijzigingen binnen Vopak 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 2015 - 2017

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 Vopak plaats vinden.
- 1.2. Tussen Vakbonden en Vopak 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. Vopak stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

#### 2. Looptijd

- 2.1. De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2018 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 Vopak 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 Vopak 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 Vopak in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt Vopak 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**

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

### **5.2. Aanzegging**

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

- A. Datum van boventaligheid. 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 Boventalige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventalige 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 HRM. Vopak 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 Vopak voor hem niet bevredigend is.

### **5.3. Voorlopige boventaligheid**

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 boventaligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventaligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventaligheid 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 boventaligheid 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 boventaligheid en de datum van het daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventalig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventaligheid.

### **5.4. Bezwaar tegen voorlopige boventaligheid**

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

### **5.5. Aanmelden bij intern mobiliteitsbureau**

Vopak meldt de voorlopig boventalige werknemer per de datum van voorlopige boventaligheid aan bij het interne mobiliteitsbureau, dat in samenspraak met de werknemer een begeleidingstraject vast stelt. Dit gebeurt niet indien direct duidelijk is dat werknemer kan worden herplaatst in een passende functie. De boventalige mensen zijn vrijgesteld van werk tot dat zij weer een functie binnen Vopak gaan vervullen of er outsourcing/detachering heeft plaats gevonden. Deze situatie geldt voor de looptijd van dit sociaal plan met behoud van loon. Medewerker is wel verplicht te solliciteren op de aangeboden vacatures.

### **5.6. Duur definitieve boventaligheid**

De ingangsdatum van de definitieve boventaligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventaligheid is gelijk aan de voor Vopak geldende individuele opzegtermijn ten aanzien van de werknemer vermeerderd met een maand na de ingangsdatum van de definitieve boventaligheid, met dien verstande dat de beëindigingsdatum niet wordt vastgesteld op een eerdere datum dan 1 jaar na vaststelling van de definitieve boventaligheidsdatum of 1 juli 2018. Indien binnen deze termijn geen passende functie is gevonden gaat Vopak over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 13 van dit Sociaal Plan.

## **6 Interne herplaatsing**

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

### **6.1 Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventaligheid**

Vopak 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.

#### **6.2 Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid**

Het mobiliteitsbureau wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures en zal deze, voor zover sprake is van een passende functie, bekend maken aan de definitief boventallige werknemer.

**6.3** Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal Vopak 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.

#### **6.4 Weigering tot aanvaarden Passende Functie**

Indien de werknemer een aanbod van Vopak tot (her)plaatsing in een passende functie binnen Vopak of een aan Vopak gelieerde onderneming weigert, vervallen de afspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan Vopak 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.

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 Vopak met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal Vopak aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van € 6.000,- bruto per dienstjaar.

### **7. 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 2015 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 vertrekstimulering ouderen regelingen 1 en 2, deeltijdpensioenregeling, werkgeversbijdrage levensloop 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 Vopak's intentie 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 Vopak 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.

### **8. Plaatsmakersregeling**

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

- A. De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- B. 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;
- C. De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- D. De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling zoals Seniorenregeling en de Vertrekstimuleringsregeling.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en Vopak 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 € 6.000,- bruto per dienstjaar.

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.

#### **9. 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.

#### **10. 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 Vopak.

#### **11. 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 Vopak zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werknemer bij Vopak 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 Vopak e.e.a. contant maken en uitkeren bij outsourcing.

#### **12. 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 ontleen. 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.

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

Vopak 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 5.6, 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 boventaligheidsfase 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. Als de wettelijke transitievergoeding per 1 juli 2015 wordt ingevoerd dan zal Vopak een transitievergoeding geven van € 6000,- bruto per dienstjaar (incl. scholing, excl. mobiliteit (€ 7500 p.p.) en beheerskosten, de hoogte van dit bedrag, door Vopak te betalen, wordt zodra nodig in het procedure overleg nader overeengekomen. Dit bedrag zal niet hoger zijn dan € 15.000 p.p.). Deze vergoeding wordt gestort bij een Fonds. Het Fonds voert de afhandeling uit op basis van een voor Vopak medewerkers opgesteld uitkeringsreglement, wat nog in overleg vastgesteld dient te worden. Geld wat gestort wordt zal geoormerkt zijn voor Vopak medewerkers.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Vopak 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 Vopak 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).

Vopak 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 Vopak een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKBedrijf. Indien en voorzover de periode die gemoed 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 gemoede kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door Vopak 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.

#### **14. 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 Vopak van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van Vopak dat werknemer boventalig is.
- Op verzoek van Vopak 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 Vopak aangewezen personen, één door FNV Havens en één door CNV Vakmensen aangewezen personen.

**15.2.** De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel Vopak 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 Vopak. Indien Vopak 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 Vakmensen € 15.000,- beide bedragen te betalen per 1 juli 2015. Vakbonden geven rekening nummer 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**

Vopak zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan Vopak 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 boventaligheidsdatum te zijn genoten.

### **16.6. Pensioenverplichtingen**

Vopak 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 Vopak 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.