

Beste kaderlid,

Als kaderlid krijg je de verantwoordelijkheid om het beleid mee uit te dragen en uit te voeren binnen de organisatie. Daarom word je als kaderlid regelmatig uitgenodigd om een infosessie bij te wonen zodat je een correcte en volledige toelichting en achtergrond krijgt over bepaalde thema's die aan bod komen in onze organisatie.

Daarnaast hebben we deze kaderbrochure opgemaakt om jou als kaderlid wegwijs te maken in de belangrijkste regels en gebruiken die in onze raffinaderij specifiek worden toegepast op de kaderpopulatie. Deze brochure is louter indicatief. Er kunnen geen rechten aan worden verleend.

Veel leesplezier

TRA KADER - INFOBROCHURE



INDEX

VERSIE 1/10/2018

1. FUNCTIE-INSCHALING

- 1.1. De verwachtingen worden gemeten op 3 domeinen
- 1.2. De wegingsfactoren binnen elk domein
- 1.3. Het resultaat

2. JAARLIJKSE EVALUATIES

- 2.1. Belangrijkste kenmerken
 - 2.1.1. Principes
 - 2.1.2. Cyclus verloop
- 2.2. Voorbereiding
 - Cross-functionele evaluatie
- 2.3. Evaluatiegesprek

3. VERLONING

- 3.1. Belangrijkste kenmerken
- 3.2. Jaarlijkse evaluaties
- 3.3. Categorieverhogingen
- 3.4. Premies, bijzondere additionele prestaties, ...
 - 3.4.1 Shutdown kwartaalpremie
 - 3.4.2 43 urenpremie
 - 3.4.3. Vervoersvergoeding
 - 3.4.4. Bedrijfs GSM/telefoonvergoeding/ADSL
 - 3.4.5. Representatiekosten
 - 3.4.6. Bijzondere additionele prestaties
 - 3.4.6.1 Vergoeding voor bijkomende prestaties
 - 3.4.6.2 Vergoeding voor effectieve wachtbeurt
 - 3.4.6.3 Compensatie van bijkomende prestaties

4. CARRIERE MANAGEMENT

- 4.1. De betrokken partijen
 - 4.1.1 Het kaderlid
 - 4.1.2 De carrière manager
 - 4.1.1 De hiërarchische lijn
- 4.2. Carrière Management Tools
 - 4.2.1 Een carrièregesprek met de carrière manager
 - 4.2.2 Replacementplan voor elk vakdomein
 - 4.2.3 Carrièrecomité

5 KADERRAAD

1. FUNCTIE-INSCHALING

De functie-inschaling vindt plaats volgens de Hay-principes. Alle kaderfuncties hebben een functiebeschrijving. Deze wordt gebruikt voor het bepalen van het aantal Hay-punten die toegekend worden aan een functie. De nieuwe functies worden ingeschaald via een comité bestaande uit het betrokken lid van de Management groep, eventueel de leidinggevende van de functiehouder en twee vertegenwoordigers van HR. De resultaten worden voorgelegd aan de internationale carrière manager van Raffinage en Petrochemie (RC) die zijn/haar uiteindelijke goedkeuring geeft. Vanaf een NP13 inschaling beslist een comité in Parijs.

WAT WORDT VAN EEN FUNCTIE VERWACHT ALS BIJDRAGE TOT DE REALISATIE VAN DE ONDERNEMING?

1.1. De verwachtingen worden gemeten op 3 domeinen

- Kennis en kunde (vereiste input)
- Probleembehandeling (denkproces)
- Verantwoordelijkheid (verwachte output)

1.2. De wegingsfactoren binnen elke domein

- Kennis en Kunde
 - Functietechnische kennis en vaardigheid
 - Bestuurskunde
 - Sociale vaardigheid
- Probleembehandeling
 - Denkkader
 - Complexiteit van de problemen
- Verantwoordelijkheid
 - Vrijheid van handelen
 - Op welk domein
 - Met welke impact

1.3. Het resultaat

- Globale rangschikking volgens het relatief gewicht van de functies
- Classificatie : samenvoegen van functies in groepen met circa hetzelfde gewicht
- Link naar salarissen
- Waardeschaal van de onderneming

De resultaten van de inschalingen worden ondergebracht in categorieën. Deze categorieën zijn bepaald door de Groep en worden strikt toegepast. Pas afgestudeerden met een universitair diploma (master niveau) volgen een technische loopbaanladder wanneer ze in een kaderfunctie zitten.

De categorie in dewelke het individueel kaderlid zich bevindt, kan teruggevonden worden in HR4U.

Er kan een verschil bestaan tussen het niveau van de functie en deze van de functiehouder. Dit verschil kan historisch zijn, maar kan ook voorkomen bij jonge kaders die nog moeten doorgroeien op de technische loopbaanladder.

Indien een kaderlid een lager ingeschaalde functie opneemt, behoudt de persoon zijn/haar extra legale voordelen maar neemt het NP van de functie aan.

2. JAARLIJKSE EVALUATIES

2.1. Belangrijkste kenmerken

Het jaarlijks evaluatieproces wordt gestuurd door de Groep Total. Naast de bespreking van de carrièrewensen en opleidingsbehoeften, wordt eveneens de prestatie-evaluatie in dit gesprek teruggekoppeld door de rechtstreekse leidinggevende. Deze terugkoppeling vormt een essentieel onderdeel van goed management.

Score - betekenis :

5	uitzonderlijke prestatie
4	zeer goede prestatie
3	goede prestatie
2	verbetering nodig
1	onvoldoende prestatie

2.1.1. Principes

- Verloning op basis van prestatie
- Billijkheid en consistentie creëren over alle afdelingen heen
- Matrix organisatie → naast verantwoordelijkheid is de gewogen invloed van de andere departementen i.f.v. de ervaren samenwerking eveneens cruciaal
- Het onderschrijven van het beleid van de raffinaderij

2.1.2. Cyclus verloop

- Zelfevaluatie
- Evaluatie door de overste (=N+1)
- Consolidatie van cijfers binnen de groepen
- Evaluatiegesprek met N+1, met mededeling van evaluatie
- Bepaling nieuw salaris a.d.h.v. evaluaties
- Mededeling van salaris

2.2. Voorbereiding

Cross-functionele evaluatie

Vermits er in het bijzonder van de kaderleden gevraagd wordt om over de grenzen van zijn/haar eigen dienst mee te werken aan de doelstellingen van TRA, worden kaderleden ook cross-functioneel beoordeeld. Deze cross-functionele evaluatie zal een bijkomende factor spelen in het bepalen van de uiteindelijke, globale beoordeling. Het proces verloopt als volgt :

- Verdeling van het overzicht van de kaderleden per departement aan de directieleden als voorbereiding
- Afstemmen a.h.h.v. deze tabel van de evaluatie van de eigen kaderleden en deze van andere departementen door elk directielid met zijn medewerkers binnen de management groep
- Onderscheid tussen 'goed', 'beperkt' of 'geen zicht' op de prestaties
- Consolidatie van alle gegevens in één algemene overzichtstabel, inclusief gemiddeld resultaat per afdeling
 - gemiddeld resultaat per afdeling
 - verdeling uitgedrukt in % voor elke categorie per afdeling en voor de raffinaderij
 - namenlijst per categorie voor elke afdeling
- Bespreking van de evaluaties in het directieteam binnen vooropgestelde principes
 - met focus op significante verschillen
 - bij aanpassing => terugkoppeling door directielid van motivatie aan elk betrokken management groeps lid

2.3. Evaluatiegesprek

Elk kaderlid verneemt hoe zijn leidinggevende zijn prestaties van het voorbije jaar evalueert tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek. Dit individueel gesprek dient om het kaderlid in te lichten over zijn of haar prestaties van het voorbije jaar en het corresponderende evaluatiecijfer.

Tevens worden tijdens deze evaluatiegesprekken de objectieven voor het volgende jaar vastgelegd, evenals de wensen en mogelijkheden voor het verdere carrièreverloop van het kaderlid en de opleidingen die hiertoe kunnen bijdragen. Het opstellen van doelstellingen en het organiseren van de evaluatiegesprekken is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker en leidinggevende.

3. VERLONING

3.1. Belangrijkste kenmerken

De categorieën die bepaald werden bij de inschaling van de functies, zijnde de NP-niveaus, staan in relatie met de salarisniveaus. De Groep Total wenst zijn kaderleden te verlonen conform de scheikundige industrie, de petroleumsector en andere grote sectoren in België. Voor elke categorie wordt jaarlijks een mediaan bepaald voor het vast (en variabel salaris vanaf NP10), die gebaseerd is op marktonderzoeken in nauwe samenwerking met de externe consultant Hay en die dus in relatie staat met de arbeidsmarkt.

Voor wat het vast maandsalaris betreft wordt ten overstaan van deze mediaan een maximale afwijking van 25% naar boven en 25% naar onder toegelaten. De evolutie binnen deze salarisband wordt bepaald door de jaarlijkse prestatie-beoordeling en het beschikbare budget.

Het variabel loon (bonus) wordt beïnvloed door jaarlijkse prestatie beoordeling.

- de jaarlijkse prestatie-beoordeling → hoe beter de beoordeling, hoe hoger het bedrag van de bonus/PVI (= variabele individuele bonus)
- het NP-niveau → hoe hoger de functie-inschaling, hoe hoger het bedrag van de bonus/PVI

- toegekende globale portefeuille voor variabel loon => hoe groter de enveloppe, hoe hoger de bedragen
- vanaf NP12 : 30% resultaat LBU (=lokale business unit) /PVC (= deel variabele collectieve bonus), 70% persoonlijk resultaat/ PVI (=deel variabele individuele bonus)

3.2. Jaarlijkse evaluaties

Binnen de grenzen van 75 tot 125% van zijn/haar categorie zal het kaderlid, gebaseerd op zijn evaluaties, jaarlijks een salarisherziening krijgen. Deze herziening houdt rekening met ::

- de evaluatie
 - CR jaarloon versus mediaan (CR = compa ratio)
 - het groeipotentieel (voor jonge kaderleden)
- Voor de kadercategorieën van NP10 tot en met NP12, die doorgegroeid zijn vanuit een baremale T-categorie wordt tevens rekening gehouden met een minimumafstand t.o.v. het vergelijkbare basisjaarsalaris van een bediende met de desbetreffend T-categorie. Bij goede beoordeling zal het delta kaderloon versus T9/T8/T7 december Y-1 gegarandeerd blijven, t.t.z. min opslag = ervaringsstap en eventueel CAO opslag.
 - Elk kaderlid op payroll van TRA krijgt vanaf 1 januari 2017 de garantie dat het basis maandloon minimaal gelijk is aan het loon van het barema 4BC overeenkomstig de ervaringsstappen. Voor starters zal deze garantie gelden na 2 jaar anciënniteit. Het beleid van Total bestaat eruit om marktconform te betalen.
 - Boordelingen die overeenstemmen met :
 - beantwoorden deels aan de vereisten van de functie
 - beantwoorden niet aan de vereisten van de functie
 geven geen aanleiding tot een salarisverhoging, noch variabel loon.

3.3. Categorieverhogingen

Indien een kaderlid van categorie (NP) verhoogt omwille van een transfer naar een nieuwe functie of omwille van een herwaardering van zijn/haar functieniveau wordt de loonsverhoging tijdens de eerst volgende MSI campagne toegekend.

3.4. Premies, bijzondere additionele prestaties,...

3.4.1. Shutdown kwartaalpremie

Aan alle personeelsleden op de raffinaderij wordt per kwartaal een forfaitaire shutdown premie toegekend, pro rato de aanwezigheid en afhankelijk van het tewerkstellingspercentage tijdens het lopende kwartaal. Deze premie wordt telkens op de eerste dag van het kwartaal aangepast aan de index en wordt uitbetaald met het loon/wedde van de laatste maand van het kwartaal.

Voor de volcontinu shiftmedewerkers zal vanaf 1 oktober 2017 een gemiddelde theoretische shifttoeslag van 36,93% uitbetaald worden op de kwartaal shutdownpremie (deze kwartaal SD-premie bedraagt in Q4 2018 193,00 € voor een voltijdse medewerker). In het kader van balans tussen werk en privé kan vanaf 1/10/2017 elke medewerker opteren om een deel van de kwartaal shutdownpremies om te zetten in maximaal 2 dagen verlof per jaar.

3.4.2. 43 urenpremie

In het kader van de harmonisering en de toenadering van de statuten wordt de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden in de toekenning van een eindejaarspremie deels weggewerkt en wordt vanaf 1 januari 2013 aan de bedienden en kaderleden ook een 43 urenpremie toegekend. Deze premie wordt uiterlijk op 15 december van elk jaar uitbetaald. Op deze 43 urenpremie zal een shiftpremie toegekend worden à ratio van:

- ❖ 42,5% voor de medewerkers die in het volcontinu systeem zijn tewerkgesteld;
- ❖ 9,5% voor de medewerkers die in het vroege / late ploegensysteem werken;
- ❖ 42,5% voor de brandweerploegen.

3.4.3. Vervoersvergoeding

Er wordt maandelijks (12 x per jaar) een vergoeding betaald voor de normale verplaatsingen van en naar het werk. De vergoeding bedraagt 14,67 € (ref. mei 2018) voor elke gepresteerde dag aanwezig op TRA of op zending.

Dit bedrag wordt regelmatig aangepast naar aanleiding van prijswijzigingen in de brandstofprijzen.

Cumul met busvervoer is niet mogelijk omwille van de flexibiliteit die van kaderleden verwacht wordt.

Aanslagjaar 2017 (inkomsten 2016) is de eerste € 360 vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing. Het resterende bedrag is belastbaar en het volledige bedrag is vrij van RSZ.

3.4.4. Bedrijfsgsm/telefoonvergoeding/ADSL

Toekenning van een bedrijfsgsm en VAA

Alle kaderleden met een functieniveau NP13 en hoger hebben recht op een iphone met toegang tot het Total-netwerk met bijhorend abonnement voor nationaal en internationaal telefoonverkeer en dataverkeer tot maximum 5GB enkel in de EU landen.

Het gebruik van GSM, Smartphone, Iphone (vanaf NP13), toegekend door de werkgever, is hoofdzakelijk professioneel van aard. Aangezien de GSM, Smartphone, Iphone ook – in beperkte mate – kan gebruikt worden voor persoonlijke doeleinden, aanziet de RSZ dit privégebruik als voordeel alle aard (VAA).

De waarde van het VAA met betrekking tot het persoonlijk gebruik van GSM, Smartphone, Iphone wordt volgens de geldende wettelijke regeling als VAA op de loonbrief verwerkt.

Telefoonvergoeding

Alle TRA medewerkers met een functieniveau lager dan NP13 die op een wachtlijst staan of deel uitmaken van het alarmplan en niet beschikken over een bedrijfs-smartphone genieten een forfaitaire telefoonvergoeding van 20€/maand.

ADSL

Elke medewerker (arbeider/bediende/kaderlid t/m NP13) ontvangt vanaf 1 oktober 2017 een forfaitaire netto-vergoeding voor internetgebruik van 20€/maand voor zover deze persoon daarvoor nog geen vergoeding ontving.

3.4.5. Representatiekosten

Vanaf NP14 krijgt de medewerker een maandelijks bedrag ter vergoeding van kosten die hij/zij maakte ter uitvoering van zijn/haar verantwoordelijkheden en die eigen zijn aan de werkgever.

3.4.6. Bijzondere additionele prestaties

3.4.6.1. Vergoeding voor bijkomende prestaties (Hay klasse NP8 t/m NP13)

In de volgende gevallen wordt een supplementaire vergoeding betaald per bijkomend gepresteerd uur volgens de formule maandwedde/152,79:

- voor bijkomende prestaties van maandag tot vrijdag: geen supplement;
- voor bijkomende prestaties op zaterdag: supplement van 50% per uur;
- voor bijkomende prestaties op zon- en feestdagen: supplement van 100% per uur.
- Vanaf 01/01/2012 zal voor een volledige werkdag, om toezicht uit te oefenen op het werk van contractors én op vraag van de werkgever, op zaterdag 150% en op zondag 200% vergoed worden zonder recup.

Opmerking:

- a) Iedere prestatie wordt op het kwartier afgerond.
- b) Alle bijkomende prestaties worden maar vergoed mits bespreking van de noodzaak indien mogelijk op voorhand en goedkeuring door het lid van de management groep waaronder betrokkene ressorteert.

3.4.6.2. Vergoeding voor effectieve wachtbeurt

Omschrijving effectieve wachtbeurt (= ingeschreven op wachtbeurtrol): ofwel is terugkomen buiten de normaal te presteren uren onvermijdelijk, ofwel zijn intensieve interventies thuis, via aansluiting op netwerk, noodzakelijk.

Bedrag: 50,5 EURO/dag (mei 2018).

Opmerkingen:

- a) Het gewoon beschikbaar zijn of oproepbaar zijn als functiehouder alarmplan, geeft geen recht op een bijkomende vergoeding.
- b) De kaderleden, die een "specifiek" wachtsysteem hebben, kunnen een aangepaste wachtvergoeding krijgen. Deze vergoeding wordt op het directieteam vastgelegd.
- c) De bijkomende prestaties die in het kader van een effectieve wachtbeurt verricht worden, geven recht op de vergoeding, zoals omschreven onder 1.

3.4.6.3. Compensatie van bijkomende prestaties

- a) Posities van kaderleden vereisen een flexibiliteit in de toe te passen uurregeling. Dit betekent concreet dat meerprestaties niet uitgesloten zijn. Gezien zij een vertrouwensfunctie bekleden zoals omschreven door de arbeidswet, openen zij niet automatisch een recht op compensatieverlof. Daarnaast kan een kaderlid, mits overleg met de leidinggevende waaronder hij ressorteert, uitzonderlijk afwijken van de normale begin-en einduren om bv. naar de autokeuring of op doktersconsultatie te gaan of voor andere persoonlijke/familiale redenen.

- b) De bijkomende uren gepresteerd op feestdagen (+ CD) of collectieve PA-dagen kunnen verlet worden als volgt:

FD+CD

≤ 4 uren = 1/2 dag } opname SV
 > 4 uren = hele dag

PA

≤ 4 uren = 1/2 SV
 > 4 uren = PA wordt vrijgegeven

- c) Indien een kaderlid talrijke bijkomende exceptionele prestaties, bv. tijdens T.A., projecten,... heeft geleverd, kan het directieteam beslissen om de bijzondere beschikbaarheid en de impact op het privé leven te erkennen en hiervoor een speciale eenmalige vergoeding uit te keren. Deze vergoeding geldt voor Hay klasse 8 t/m 14.

De overuren worden gerekend

- voor NP8 – NP12 vanaf 1u
 - voor NP13 vanaf 1,5u
 - voor NP14 vanaf 2u
- } extra prestatie per weekdag of

m.a.w in functie van het Hay niveau vanaf een aanwezigheid van 9,5u of 10,5u in dagregimes, respectievelijk 9u of 10u in het ploegensysteem.

Op zater-en zondagen + FD + CD + meerprestaties op vastgelegde PA volgens NP-niveau (dagsysteem) of op de ploegonderbrekingsdagen (shiftsysteem) worden alle gepresteerde uren in rekening gebracht.

Uren speciaal verlof genomen tijdens de betrokken en in het directieteam goedgekeurde periode worden in mindering gebracht.

4. CARRIERE MANAGEMENT

4.1. De betrokken partijen

4.1.1. Het kaderlid

Bespreekt zijn/haar verdere loopbaan/interessegebieden en formuleert de eventuele wensen tijdens Jaarlijks het Individueel Gesprek (JIG) met de hiërarchische lijn en/of tijdens een carrièregesprek met de carrière manager. Je hebt in het formulier van het Jaarlijks Individueel Gesprek de mogelijkheid om een carrièregesprek aan te vragen met je carrière manager.

4.1.2. De carrière manager

Elke kaderlid heeft een toegewezen carrière manager. Wie je carrière manager is kan je eenvoudig terug vinden in HR4U bij je contactpersonen.

Je carrière manager volgt je doorheen je loopbaan

De carrière manager is verantwoordelijk voor de kaderleden binnen een bepaald vakdomein b.v. onderhoud, productie, aankoop, HSSEI,... Als je tijdens je loopbaan van vakdomein verandert zal je dus ook van carrière manager veranderen.

4.1.3. De hiërarchische lijn

De leidinggevende maakt de wensen, de mogelijkheden en het potentieel van de medewerkers duidelijk.

Voor de leidinggevende is het Jaarlijks individueel Gesprek een essentieel middel om terug te komen op de informatie over de mobiliteit van elke medewerker.

4.2. Carrière Management Tools

4.2.1. Een carrièregesprek met de carrière manager

Dit kan gebeuren op eender welk moment op initiatief van het kaderlid, naar aanleiding van een nood geuit door de hiërarchie of gewoon op initiatief van de carrière manager zelf.

4.2.2. Replacementplan voor elk vakdomein

Jaarlijks wordt er in een 'Replacementplan meeting' een Replacementplan besproken tussen de lokale directie en de verschillende Carrière manager van RC (Refining and Chemicals). Hier wordt ook extra aandacht besteed aan de aanwezigheid van de nodige competenties binnen de verschillende vakdomeinen. Op basis hiervan worden actieplannen opgemaakt

Dit replacementplan vormt mede de voorbereiding op het Replacement Plan 'per vakdomein' op niveau van Europa en RC.

4.2.3. Carrièrecomité

Volgt de replacementplannen op en bereidt de aanstellingen op korte termijn voor:

- Career Management: maandelijks is er een opvolgvergadering i.v.m. de actieplannen tussen de centrale career managers en career management/HR van het Platform. Hier wordt ook informatie uitgewisseld i.v.m. de analyse van de vacatures en de personen die een nieuwe activiteit zoeken.
- Koepel (Platform): maandelijks replacement plan met het Directieteam i.v.m. herziening van het actieplan en het bespreken van de korte termijn mogelijkheden in de loop van het jaar.

5. KADERRAAD

Het kaderraad van TRA heeft tot doel de algemene bepalingen van de kaderleden te behartigen. In die zin is het de gesprekspartner met de directie, tegenover wie het zich onafhankelijk opstelt. De kaderraad bepaalt zelf zijn afgevaardigden.

Indien zij dit wensen kunnen de kaderleden een beroep doen op de kaderraad voor advies of bijstand bij mogelijke geschillen met de directie. De groep van kaderleden zal op regelmatige basis door hun afgevaardigden worden samengeroepen om specifieke kaderthema's te behandelen en informatie uit te wisselen.