

Deel A – I : Normatieve bepalingen (II : Obligatoire bepalingen)

van de **Collectieve Arbeidsovereenkomsten**
afgesloten voor AkzoNobel bedrijven in Nederland

(versie januari 2021)

Deel A maakt deel uit van alle van de hieronder genoemde cao's:

- Cao-I AkzoNobel Nederland
- Cao AkzoNobel Coatings*
- Cao Hoger Personeel AkzoNobel Nederland

De collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. Daarnaast zijn partijen een RVU-regeling overeengekomen met de looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 december 2025.

INHOUDSOPGAVE

ALGEMEEN DEEL	3
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Duur van de overeenkomst	5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	6
Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	8
AARD VAN HET DIENSTVERBAND	13
Artikel 5 Aanstelling en ontslag	13
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster	14
BELONING	17
Artikel 7 Functiegroepen en salarisgroepen	17
Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris	20
Artikel 9 Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015	24
Artikel 10 Delen in het resultaat van de onderneming (deze regeling vervalt per 1 januari 2022)	26
Artikel 10A13e maand met ingang van 2022	28
Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	29
AFWEZIGHEID	42
Artikel 13 Vakantie	42
Artikel 14 Verlof	46
Artikel 15 Verzuim/bijzonder verlof	50
Artikel 16 Diversen	54
BIJLAGEN	55
Bijlage I Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (vernietigd per 1 januari 2014)	55
Bijlage II Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage	57
Bijlage III Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon	59
Bijlage IV Protocol Arbeidsongeschiktheid	61

ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

In iedere afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst waartoe Deel A behoort, wordt verstaan onder:

- a. **Deel B** : Deel B van de toepasselijke cao.
- b. **Werkgever** : De partij ter ene zijde bij de toepasselijke cao.
- c. **Vakverenigingen** : De contracterende partijen ter andere zijde bij de toepasselijke cao.
- d. **Werknemer** : Elke persoon in dienst van de werkgever met een standplaats in Nederland, die is ingedeeld in één tot de toepasselijke cao behorende functiegroep en een daaraan gekoppelde salarisgroep met uitzondering van vakantiewerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst waarbij de bij werkgever geldende MM5/ MM6 Regeling of Executive Regeling is overeengekomen.
Met 'andere werknemers' worden bedoeld personeelsleden in dienst van de werkgever die onder de werkingsfeer van een andere cao vallen.
- e. **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 7 werkzaam is.
Daar waar in de cao wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in de cao anders wordt bepaald.
- f. **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 6.
- g. **Ondernemingsraad** : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- h. **Maand** : Een volle kalendermaand.
- i. **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.

- j. **Dag** : Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 0.00 uur.
- k. **Dienstrooster** : Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- l. **Dienst** : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
- m. **Arbeidsduur / arbeidstijd** : Arbeidsduur is het aantal overeengekomen wekelijkse arbeidsuren. Arbeidstijd is het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster werkzaamheden verrichten.
- n. **Jaarsalaris** : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 8.
- o. **Jaarinkomen** : Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 14.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- p. **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 8.1.2.
- q. **Maandinkomen** : Het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 14.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- r. **Salaris** : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- s. **Diensttijd** : De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2023, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

3.1. Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie en/of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

3.2. Werktijden

De werknemer jonger dan 57 jaar is, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

3.3. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

3.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 57 jaar en ouder.

Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

3.5. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden vergroot.

De betreffende werknemer is gehouden aan de werkgever alle redelijkerwijs te dezer zaken van hem te verlangen medewerking te verlenen.

3.6. Nevenwerkzaamheden

- 3.6.1. De werknemer behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.
- 3.6.2. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.
- 3.6.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.

- 3.6.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 11 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

3.7. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

3.8. Eenzijdig wijzigingsbeding

- 3.8.1 De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele en/of de collectieve arbeidsovereenkomst.
- 3.8.2. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

4.1. Algemeen

4.1.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

4.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

4.2. Taken en verantwoordelijkheden

4.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

4.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

4.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.

4.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 4.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.

4.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

4.2.6. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

4.2.7 Duurzame inzetbaarheid

Elke werknemer kan zelf tijd sparen in een Duurzaam Inzetbaarheid Budget (DIB) voor bijvoorbeeld studieverlof, parttime werk en zorgtaken.

Het DIB kan gevuld worden met maximaal 10 verlofdagen per jaar tot een totaal van maximaal 100 dagen. Het DIB kent geen maximale bewaartermijn. Uiterlijk bij het einde van het dienstverband door het bereiken van de AOW-leeftijd is het DIB volledig benut. Dit betekent dat wanneer een einddatum van de arbeidsovereenkomst in zicht is, de werknemer in de gelegenheid zal worden gesteld om de ingelegde dagen uit het DIB volledig in tijd op te nemen. Bij het einde van het dienstverband voor het bereiken van de AOW-leeftijd wordt het DIB dat niet in tijd is opgenomen, uitbetaald. Het tussentijds verkopen van DIB is niet mogelijk.

Indien een werknemer in verband met leeftijd en AOW-leeftijd niet de mogelijkheid heeft om in 10 jaren het DIB vol te storten, zal het jaarmaximum van 10 dagen niet van toepassing zijn. In de resterende jaren tot 4 jaren voor de AOW-leeftijd kan het DIB tot het maximum niveau van 100 dagen worden volgestort met als doel om in de laatste 4 jaren voor de AOW-leeftijd het DIB te kunnen opnemen. Het DIB kan na gebruik, met inachtneming van de hiervoor geldende regels, opnieuw worden aangevuld tot het maximum niveau van 100 dagen.

Werknemers die door overwerk dagen in het kader van tijd voor tijd hebben opgebouwd kunnen deze toevoegen aan het DIB. De toeslag voor overwerk komt niet voor toevoeging aan het DIB in aanmerking. Deze wordt altijd uitbetaald.

Voor werknemers die in het kader van hun dienstrooster geen verlofdagen krijgen toegekend zijn de volgende bronnen te gebruiken voor het DIB:

- Tijd voor tijd (hieronder vallen ook de vakantie-uren die zijn verkregen door de omwisseling van voor 1 juni 2015 opgebouwde tijd voor tijd in vakantie-uren);
- Niet opgenomen vakantie-uren uit voorgaande jaren die onder de verjaringstermijn van 5 jaar vallen ex artikel 13.10;
- Indien werknemers in de 5 ploegendienst niet in staat zijn om in een bepaald jaar het DIB te vullen kan er gebruik worden gemaakt van de bovenwettelijke vakantie-uren van werknemers uit de 5 ploegendienst.

4.3. Overige faciliteiten

4.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

4.3.2a. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de

inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

- 4.3.2b. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 4.3.2c. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 4.3.3. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 4.3.4. Opleidingstijd wordt tot de arbeidstijd gerekend aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd binnen het rooster valt. Functie-specifieke opleidingen worden in beginsel binnen het rooster gegeven. Indien deze opleidingen buiten het rooster plaatsvinden wordt de opleidingstijd als tijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.
- 4.3.5. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de hiervoor benodigde tijd betaald vrij gegeven.

4.4 Werkvermogen, 80-90-100 en RVU

- 4.4.1 Werknemers kunnen meewerken aan een individueel onderzoek waarmee de werknemer inzage krijgt in zijn/haar werkvermogen. De werknemer en de organisatie zullen vervolgens een advies ontvangen over de wijze waarop het werkvermogen kan worden verbeterd. Waar nodig zal de werknemer hier ook in worden ondersteund en zal naar een maatwerkoplossing worden gezocht, waar nodig/zinvol in samenspraak met een coach, de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. In dat kader zal minimaal over de volgende maatwerkoplossingen worden gesproken:
 - flexibel inroosteren (bijvoorbeeld geen nachtdiensten);
 - deeltijdwerk; en
 - 80-90-100 model (alleen voor cao 1).

Een werknemer kan uiteraard te allen tijde ook zelf een verzoek doen bij HR of lijnmanagement om in gesprek te gaan over een maatwerkoplossing.

4.4.2 80-90-100 model voor cao 1

Dit 80-90-100 model houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 100% pensioen opbouwt. Een werknemer komt in aanmerking voor het 80-90-100 model onder de volgende voorwaarden:

- Uit de analyse van het werkvermogen en het vervolgesprek met HR, een externe coach, bedrijfsmaatschappelijk werk of de bedrijfsarts blijkt dat het 80-90-100 model aantoonbaar bijdraagt aan de verbetering of het behoud van het werkvermogen van de werknemer.
- Alleen werknemers uit cao 1 komen in aanmerking voor het 80-90-100 model.
- Een werknemer kan maximaal 36 maanden gebruik maken van het 80-90-100 model voorafgaand aan einde dienstverband.
- Bij aanvang van de deelname aan het 80-90-100 model worden over de (voltijds) pensioendatum tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Werknemer committeert zich aan de afgesproken pensioendatum. Als werknemer daarop op een later moment terugkomt, zal werkgever de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkorting volledig op de werknemer verhalen.
- Om fiscale redenen kan het 80-90-100 model alleen aan werknemers van 58 jaar of ouder worden aangeboden.
- Deze regeling kan niet in combinatie met een andere ontzietmaatregel worden ingezet (bijv. (langdurig) zorgverlof).
- Gebruikmaking van het 80-90-100 model mag zich niet tegen een aan te tonen bedrijfsbelang verzetten (bijv. het rooster van de medewerker moet het 80-90-100 model toestaan; problemen met bezetting bijv. door een te groot aantal medewerkers in een ploeg/plant/site die deelnemen aan de regeling).
- Een werknemer kan enkel gebruikmaken van het 80-90-100 model indien zijn openstaande vakantie- en verlofsaldo minder bedraagt dan zijn/haar maximale opbouw gedurende een kalenderjaar.
- Indien een werknemer gebruik maakt van het 80-90-100 model voorafgaand aan uitdiensttreding, dan zal bij uitdiensttreding het openstaande saldo aan vakantie- en verlofdagen niet worden uitbetaald. Gedurende het 80-90-100 model kan de werknemer geen verlofdagen verkopen.

Daarnaast zal het huidige aanbod van “preventieve tools”, (zoals een coach) veel actiever worden gepromoot, gemeten en geëvalueerd. Afspraak is dat een halfjaarlijkse voortgangsbespreking met vakbonden zal plaatsvinden.

- 4.4.3 RVU-regeling: in het verlengde van het pensioenakkoord en specifiek met het oog op de toenemende vergrijzing van onze werkpopulatie en het verschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd, wordt per 1 april 2022 een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) geïntroduceerd. Deze regeling maakt het onder voorwaarden mogelijk voor oudere werknemers om een periode van maximaal drie jaar (36 maanden) voorafgaand aan de AOW vervroegd uit te treden en dit financieel te overbruggen. De volledige regeling is beschikbaar op het intranet van de werkgever (PSNOW) en bij de vakbonden.

AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Dienstverband voor onbepaalde tijd

5.1.1. **Beëindiging dienstverband door opzegging**

De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn, tenzij in Deel B anders wordt bepaald.

Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

5.1.2. **Beëindiging dienstverband in verband bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand van de voor de werknemer geldende standaard ingangsdatum AOW.

5.2. Dienstverband voor bepaalde tijd

Van art. 7:668a lid 2 BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW. In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

De werkgever informeert conform art. 7:668 BW de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer van rechtswege eindigt:

- a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

5.3. Dienstverband met werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Nadat het dienstverband is geëindigd op basis van artikel 5.1.2. kunnen werkgever en werknemer één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten. Op de hiervoor bedoelde af te sluiten arbeidsovereenkomsten geldt steeds een wederzijdse opzegtermijn van één maand.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. Algemeen

- 6.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, alsmede van de overige bepalingen die cao-partijen omtrent arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.
- 6.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie, respectievelijk de afdeling.
 2. Leiding en medewerkers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen.
 3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen chef en medewerker als in werkoverleg besproken.
 4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 6.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

6.2. Arbeidsduur/arbeidstijd

- 6.2.1. Voor de werknemer, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 14.2.1. (omvang verlofrechten) en artikel 14.5.1 (inroosteren van verlof).
- 6.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur per week.

6.3. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die niet in 5-ploegendienst werken

- 6.3.1. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur, tenzij in Deel B afwijkend wordt bepaald.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 6.3.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidstijd over de verschillende dienstsoorten. In

overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.

- 6.3.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 6.3.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 6.3.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 6.3.6. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

6.4. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die in 5-ploegendienst werken

- 6.4.1. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 6.4.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig 6.4.3. Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.

De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

- 6.4.3. Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst
In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.
Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, per afdeling de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te

voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.

Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

6.5. Feestdagen en 5 mei

6.5.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koningsdag en de beide kerstdagen.

Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.

6.5.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

BELONING

Artikel 7 Functiegroepen en salariscategorieën

7.1. Functie-indeling

- 7.1.1 De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functies in cao I geschiedt door vergelijking met referentiefuncties. Deze liggen ter inzage bij HR Services Nederland. De referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun leidinggevende ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.

Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd.

Indeling van de functies in cao Hoger Personeel geschiedt door middel van Job Family Modeling van Hay Korn Ferry. Dit is eveneens een met de vakverenigingen overeengekomen methode van functie-indeling.

- 7.1.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

7.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

7.2.1. **Overleg**

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. De leidinggevende voorziet werknemer zoveel mogelijk van informatie. De werknemer heeft ook recht op inzage in de relevante referentiefuncties (voor functies in cao I) of het relevante Job Family Model (voor functies in cao Hoger Personeel).

7.2.2. **Intern beroep**

- 7.2.2.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan. De werknemer kan zich in deze beroepsprocedure laten bijstaan.

- 7.2.2.2. Het beroep dient gemotiveerd en schriftelijk te worden ingediend bij de Directie AkzoNobel Nederland.

- 7.2.2.3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende ondertekend te worden.
- 7.2.2.4. Een beslissing wordt door de directie schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld.
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

7.2.3. **Extern beroep**

Binnen drie maanden na de beslissing in het interne beroep is werknemer bevoegd om een externe heroverweging van de functie-indeling aan te vragen bij HR Services Nederland. Deze zorgt voor inschakeling van een functiewaarderingsdeskundige van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) voor functies in cao I of een functiewaarderingsdeskundige van Hay Korn Ferry voor functies in cao Hoger Personeel. Hieruit volgt een bindend advies. Indien de werknemer lid is van een vakorganisatie die partij is bij de cao wordt tevens een functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie ingeschakeld. In dat geval komen de functiewaarderingsdeskundigen van AWWN respectievelijk Korn Ferry en vakorganisatie tezamen tot een bindend advies.

7.3. Salarisindeling

- 7.3.1. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen zijn vermeld in Deel B. Per salarisgroep worden het minimum, het 90%-niveau en het 100%-niveau vermeld.
- 7.3.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.
- ### 7.3.3. **Indeling in een salarisgroep bij indiensttreding**
- 7.3.3.1. Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.
- 7.3.3.2. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld, tenzij in Deel B anders wordt bepaald.

Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend behorende bij de functie.

Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris

8.1. Jaarsalaris

- 8.1.1. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld ex artikel 6. De jaarsalarissen zijn opgenomen in Deel B.
- 8.1.2. Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag 8% van de maandsalarissen bedraagt. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter heeft van een voorschotbetaling, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft. Overige bepalingen ten aanzien van vakantietoeslag zijn opgenomen in Deel B.
- 8.1.3. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 8.1.4. Het jaarsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconveniëntie worden beloond volgens de in Deel B onder "Bijzondere Beloningen" opgenomen bepalingen.
- 8.1.5. Gratificaties
Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloningen.

8.2 Jaarlijkse herziening van het jaarsalaris

- 8.2.1. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden. Indien een werknemer in de periode van 6 maanden of langer voorafgaand aan 1 januari van het nieuwe kalenderjaar afwezig is geweest, dan vindt op de eerstvolgende 1 april de jaarlijkse herziening niet plaats.

8.2.2. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling vastgesteld volgens de hieronder opgenomen matrix.

Salaris-positie	Onbevredigend	Beneden verwachtingen	Op schema	Overtreffend	Uitstekend
< 90%	0%	tussenliggend	3,5%	tussenliggend	6%
90–100%	0%	tussenliggend	2,5%	tussenliggend	4%
100–105%*	-1%	tussenliggend	0%	tussenliggend	2,5%

* voor cao-HP geldt 100 – 115%

8.2.3. De beoordeling “Op schema” kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

8.2.4. Een salarisverhoging kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 105%-niveau (resp. het 115%-niveau voor cao-HP) van de salarisgroep wordt overschreden.

8.2.5. Effectuering van een negatieve salarisherziening (zie matrix) zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

8.3. Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

8.3.1. **Ten gevolge van promotie**

- Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven, tenzij anders wordt bepaald in Deel B. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, tenzij anders wordt bepaald in Deel B.

8.3.2. **Ten gevolge van herclassificatie** (afwijkende bepaling in deel B cao-HP)
Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

8.3.3. **Salarisaanpassing**

Bij de onder 8.3.1. en 8.3.2. genoemde indelingen in een hogere salarisgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "Op schema" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.

8.3.4. **Samenhang promotie met herziening ex art. 8.2.**

Ingeval herziening van de salarisgroep (8.3.1./8.3.2.) zich voordoet op 1 april vindt eerst de salarisherziening ex art. 8.2. plaats op basis van de oude functie, de oude salarisgroep en de daarbij behorende relatieve salarispositie. De salarisuitkomst daarvan wordt geplaatst in de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie. Vervolgens vindt de aanpassing van 8.3.3. plaats.

Indien een promotie zich voordoet korter dan een halfjaar vóór de jaarlijkse salarisherziening zoals bedoeld in 8.2. dan vindt de eerstvolgende salarisherziening plaats op basis van de verhoging passend bij "Op schema".

8.4. Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op diens eigen verzoek, om organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in een lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand waarin plaatsing in de lagere functie is geschied.

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het 100%-niveau van zijn nieuwe salarisgroep, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

1. betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop (weer) een verlaging zou moeten worden toegepast, de 56-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie; in dat geval blijft het salaris twee jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt.

De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisgroep en het 100%-niveau van de naast lagere salarisgroep.

8.5. Waarnemen van hogere functie

Een werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Eventuele extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in Deel B.

Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de personeelsdienst de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

8.6. Uitbetaling maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

8.7. Salarisaanpassingen

- Op 1 oktober 2021 worden voor de werknemers de individuele salarissen verhoogd met 2%. Dit geldt voor werknemers die zowel op 1 oktober 2021 als op 31 december 2021 in dienst zijn en op beide peildata onder de werkingssfeer van de cao vallen. Op dezelfde datum worden de salarisschalen aangepast met 2,0%.
- 1 januari 2022 worden de individuele salarissen verhoogd met 2,5%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen aangepast met 2,5%.
- Op 1 januari 2023 worden de individuele salarissen verhoogd met 2,5%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen aangepast met 2,5%.

8.8. Eenmalige uitkering

- In december 2021 wordt een eenmalige uitkering gedaan van 2% van het bruto salaris over Jan-Sep; dit als tegemoetkoming voor deze periode waarin geen structurele salarisverhoging heeft plaatsgevonden.
- Deze eenmalige uitkering geldt voor werknemers die op 1 december 2021 in dienst zijn en wordt naar rato uitgekeerd aan werknemers die gedurende het jaar, na 1 januari 2021, in dienst zijn getreden.

Deze eenmalige uitkeringen maken geen onderdeel uit van enige grondslag.

Artikel 9 Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015

9.1. Recht op vaste spaarbijdrage van 3,8% (afschaffen prepensioen 2006)

- 9.1.1. Iedere werknemer in dienst van werkgever heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.
- 9.1.2. Uitgezonderd van het recht op een vaste spaarbijdrage is een werknemer die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is en geboren is vóór 1950, alsmede een werknemer wiens indiensttredingsdatum 1 januari 2014 of later is.
- 9.1.3. Eveneens uitgezonderd van het recht op een spaarbijdrage van 3,8% is een werknemer voor wie dit is bepaald in deel B.

9.2. Recht op vaste spaarbijdrage van 1,5% (afschaffen overgangsregeling pensioenopbouwjaren 2014)

Vanaf 1 januari 2014 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2014, recht op een vaste spaarbijdrage van 1,5%, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.

9.3. Spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag (Spaartoeslag 2015)

- 9.3.1. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever voor wie de maximale inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 12.4.3 aan de orde is voor het meerdere recht op een Spaartoeslag 2015, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. De Spaartoeslag 2015 wordt uitgedrukt in een percentage van het deel van de inkomensgrondslag dat ligt boven het hiervoor genoemde maximum en wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel.

9.3.2. Tabel Spaartoeslag 2015 vanaf 1 januari 2015

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Spaartoeslag 2015
tot 20 jaar	5,8%
20 tot 25 jaar	6,7%
25 tot 30 jaar	7,9%
30 tot 35 jaar	9,1%
35 tot 40 jaar	10,6%
40 tot 45 jaar	12,2%
45 tot 50 jaar	14,3%
50 tot 55 jaar	16,7%
55 tot 60 jaar	19,6%
60 tot 65 jaar	23,2%
65 tot 68 jaar	26,0%

9.4. Extra spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag in verband met verlaging BP-tabel 2014 (Extra spaartoeslag 2015)

Iedere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2015 en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de BP-regeling (zie artikel 12), heeft recht op een Extra Spaartoeslag 2015 van 1,8% van het deel van het jaarsalaris dat ligt boven de maximum inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 12.4.3., uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

9.5. Overige bepalingen

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 11) blijven buiten beschouwing. De uitkering geschiedt in 12 termijnen tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen. De vaste spaarbijdrage en (Extra) Spaartoeslag 2015 maken geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 10 Delen in het resultaat van de onderneming (deze regeling vervalt per 1 januari 2022)

10.1. Algemeen

- 10.1.1. Werknemers delen in 2021 in het resultaat van de onderneming door middel van de EBITDA-beloning (10.2) en de Resultaat Afhankelijke Beloning (10.3.).

Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2022. Een 13^e maand (zie artikel 10.A) komt in de plaats van deze regeling vanaf 2022.

- 10.1.2. Regelingen ter uitvoering van de hiervoor genoemde beloningsvormen zullen door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de vakverenigingen (zie artikel 6 Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) cao A-II).

10.2. EBITDA-beloning

- 10.2.1. De EBITDA is het resultaat van de onderneming voordat er rente, belastingen en afschrijvingen zijn afgetrokken. De EBITDA-marge is EBITDA gedeeld door de omzet. De EBITDA-beloning wordt gekoppeld aan de EBITDA-marge van de voor Nederland relevante business units.¹

- 10.2.2. De EBITDA-beloning kan variëren van 0 tot maximaal 8%. Wanneer een EBITDA marge door de voor Nederland relevante Business Units wordt gehaald van 14,5% (het ijkpunt) bedraagt de uitkering 4%. De uitkering bedraagt 8% bij een EBITDA marge van 18% of hoger en 0% bij een EBITDA marge van 11% of lager. Bij een tussenliggend resultaat is de uitkering evenredig. Voor de uitkering over 2021 zijn dat:, Automotive & Aerospace Coatings en Decorative Coatings Europe.

- 10.2.3. Tenzij in de onderhavige cao anders bepaald is de grondslag voor de uit te betalen EBITDA-beloning gelijk aan het totale inkomen dat ex art. 12.4.3. bepalend is geweest voor de pensioenopbouw in het aan uitbetaling van de EBITDA-beloning voorafgaande kalenderjaar, met dien verstande dat de EBITDA-beloning zelve evenals de RAB (10.3.) geen deel uitmaakt van de grondslag.

- 10.2.4. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in art. 11.2. sub a heeft de werknemer recht op een EBITDA-beloning als ware hij volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode. In afwijking van de vorige volzin zijn kortingen op het inkomen in verband met niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie dan wel met het zich anderszins niet houden aan wettelijke verplichtingen bij ziekte van invloed op de grondslag voor de berekening van de uitkering.

10.2.5. Uitbetaling van de EBITDA-beloning geschiedt in de maand maart.

10.3. Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) (deze regeling vervalt per 1 januari 2022)

10.3.1. De RAB-regeling beloont resultaten die voortvloeien uit vooraf gestelde doelen in de directe omgeving van de werknemer. Afhankelijk van de mate waarin de gestelde doelen zijn gerealiseerd vindt er een uitkering plaats van maximaal 5%.

Indien in overleg tussen management en ondernemingsraad in enig jaar voor een logische eenheid gekozen is voor het stellen van individuele doelen (mogelijk vanaf 1 januari 2008) hangt de uitkering van maximaal 5% af van de beoordeling zoals bedoeld in artikel 8.2. en geschiedt volgens onderstaande matrix:

Beoordeling zoals bedoeld in art. 10.2.	Uitkering
Onbevredigend	0%
Beneden verwachtingen	2%
Op schema	4%
Overtreffend	4,5%
Uitstekend	5%

10.3.2. Tenzij in de onderhavige cao anders bepaald, is de grondslag voor de RAB gelijk aan het totale inkomen dat ex art. 12.4.3. bepalend is geweest voor de pensioenopbouw in het aan uitbetaling van de RAB voorafgaande kalenderjaar, met dien verstande dat de RAB zelve evenals de EBITDA-beloning (10.2.) geen deel uitmaakt van de grondslag.

10.3.3. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in art. 11.2. sub a heeft de werknemer recht op een RAB-beloning als ware hij volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode. In afwijking van de vorige volzin zijn kortingen op het inkomen in verband met niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie dan wel met het zich anderszins niet houden aan wettelijke verplichtingen bij ziekte van invloed op de grondslag voor de berekening van de uitkering.

10.3.4. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van de RAB dient er op 31 december van het jaar waarvoor de doelen zijn gesteld een dienstverband met de werkgever te bestaan, tenzij eerdere uitdiensttreding betrekking heeft op pensionering of onvrijwillig niet verwijtbaar ontslag. Uitbetaling van de RAB geschiedt in de maand april daaropvolgend.

Artikel 10A 13e maand met ingang van 2022

Met ingang van 2022 geldt een 13e maand ter waarde van 8,33% van het jaarsalaris. De 13e maand wordt jaarlijks uitbetaald in december en is pensioengevend.

Voor een beperkte groep werknemers van Performance Coatings en External Business binnen Paints & Coatings gaat in de toekomst een nieuw Sales Incentive programma gelden. Dit programma wordt door de werkgever met de OR overeengekomen. Indien en daar waar daadwerkelijk een nieuw Sales Incentive programma wordt ingevoerd, zullen de hierbij behorende uitkeringen in de plaats komen van de RAB- en EBITDA-uitkeringen (tot en met 2021). Partijen zullen in overleg treden wat de betekenis van de betreffende uitkeringen is voor de 13e maand die met ingang van 2022 geldt.

Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

11.1. Algemeen

Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1.1.2006 van toepassing was blijven de desbetreffende bepalingen van artikel 13 uit de cao 1.6.2003-1.6.2004 gelden.

11.2. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaانvulling op

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als "wettelijk ziekgeld" (zie 11.3.);
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 11.4.);
- c. het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg, hierna aangeduid als WAZO-uitkering.

11.3 Aanvulling op het wettelijk ziekgeld

11.3.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekgeld tot 100% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

11.3.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekgeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.
De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

11.4. Aanvulling op WIA-uitkering

11.4.1. **IVA**

Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaانvulling op zijn IVA-uitkering tot 80% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

11.4.2. **WGA 80-100%**

Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

11.4.3. **WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering**

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een inkomensgarantie van 85%.

De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.

11.4.4. **WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering**

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een inkomensgarantie van 75%.

De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.

11.4.5. **WGA < 35% - geen recht op WGA-uitkering**

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op een WGA-uitkering, heeft, indien en voorzolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan, recht op een inkomensgarantie van 85% (zie 11.4.3.) respectievelijk 75% (zie 11.4.4.), als ware WGA 35-80% van toepassing. De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.

Voor zolang een werknemer recht heeft op een werkgeversaanvulling op basis van het onderhavige lid is het inkomensverlies dat de grondslag vormt voor deze aanvulling in positieve zin medebepalend voor het pensioen, tenzij anders is bepaald in Deel B.

11.5. Aanvulling op WAZO-uitkering

Een werknemer met recht op een zgn. WAZO-uitkering in verband met zwangerschaps-/bevallingsverlof respectievelijk adoptieverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, heeft recht op een werkgeversaanvulling op deze uitkering tot 100% van het jaarinkomen direct voorafgaande aan het verlof met recht op de WAZO-uitkering.

11.6. Overige bepalingen

11.6.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 11 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige cao anders is bepaald.

In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.

Bij salarisaanpassing en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.

- 11.6.2. Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de AkzoNobel pensioenregeling uit te keren (Arbeidsongeschiktheids)pensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 11.6.3. Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten.
Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.
- 11.6.4. Recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 11 bestaat niet indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 12 Pensioenregeling AkzoNobel

12.1. Aard en inhoud van de pensioenregeling

- 12.1.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling met voorzieningen voor levenslang ouderdomspensioen, levenslang partnerpensioen (deels op risicobasis), Anw-ervangend tijdelijk partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. De pensioenregeling wordt als geheel gefinancierd tegen beschikbare premie. De regeling is een combinatie van een middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie die jaarlijks als percentage van de pensioengrondslagsom wordt vastgesteld (hierna te noemen “collectieve beschikbare middelloonregeling”) en een individuele beschikbare premieregeling. De collectieve beschikbare middelloonregeling kent een voorwaardelijke toeslagverlening zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband.

De pensioenregeling is in hoofdlijnen vastgelegd in de cao.

De uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds APF (hierna te noemen “het fonds”). Met betrekking tot deze uitvoering heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met het fonds.

Met ingang van 1 januari 2016 is de franchise gelijkgesteld aan het niveau van de laagst mogelijke franchise behorende bij een middelloonregeling (stand 1 januari 2021 is EUR 14.544; stand 1 januari 2022 is EUR 14.802). Als gevolg hiervan is ook de maximale werkgeversbijdrage in de premie gewijzigd naar 22,1% van de pensioengrondslag (voorheen maximaal 22,6% van de pensioengrondslag uitgaande van een hogere franchise).

De werkgever is per 1 juli 2015 met betrekking tot de collectieve beschikbare middelloonregeling alleen verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een vast werkgeverspremiepercentage van maximaal 22,1% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise in de zin van 12.4.2. Het maximale vaste werkgeverspremiepercentage is een premietoezegging en geldt zowel voor de periode gedurende de looptijd van deze cao in de periode erna. Voor de werknemers geldt voor de collectieve beschikbare middelloonregeling een structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise. De maximale vaste werkgeverspremie van 22,1% in combinatie met de structurele werknemerspremie van 4,3% kent een plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon rekening houdende met de verlaging van de franchise.

Wanneer de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon, komt het meerdere voor rekening van de werknemers in de vorm van een extra werknemerspremie bovenop de structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon en/of wordt het opbouwpercentage in de pensioenregeling verlaagd. Bij een daling van de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling zal, totdat het plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon wordt bereikt, eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd. Aan de hand van het jaarlijkse premievoorstel van het fonds dat op grond van de voornoemde principes wordt gedaan, wordt jaarlijks een besluit genomen over de hoogte van de werknemerspremie dan wel de hoogte van het opbouwpercentage.²

De totale premie bevat vanaf 1 juli 2016 een component van 0,3% van de pensioengrondslag middelloon voor het door cao-partijen te bepalen alternatief voor het vervallen van Bijlage III "Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen" per 1 juli 2015. Vanaf 2019 is deze component teruggebracht naar 0,1%, omdat afspraken zijn gemaakt voor het alternatief van de vervallen bijlage. Deze component heeft geen bestemming pensioen en zal niet aan het fonds worden afgedragen maar worden besteed conform de invulling die cao-partijen daarvoor kiezen.

Met ingang van de looptijd van deze cao vervalt de bijdrage. In 2021 is het bedrag nog ingehouden. Het opgebouwde bedrag wordt verdeeld onder werknemers onder cao-I. Dit eenmalige bedrag van € 450 bruto per fulltime werknemer (naar rato voor parttimers) wordt uitbetaald in december 2021. Per 1 januari 2022 stopt de inhouding.

De overeengekomen hoogte van de premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling met het fonds wordt vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. De premie overeengekomen met het fonds wordt bepaald op basis van een gedempte rentevoet gebaseerd op de methodiek van verwacht rendement, waarbij het verwacht rendement is verlaagd met de

² Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 26,4% van de pensioengrondslag middelloon, zal bij een daling van de totale pensioenpremie eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd totdat het plafond van 26,4% wordt bereikt. Rekenvoorbeeld: bij een daling van de totale pensioenpremie van 28,3% (22,1% voor de werkgever en 6,2% voor werknemers) naar 26,4% zou het dus 22,1% voor de werkgever worden en 4,3% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling lager wordt dan 26,4% van de pensioengrondslag middelloon, dan wordt het verschil in de verhouding 2/3e werkgever en 1/3e werknemer afgetrokken van de 22,1% respectievelijk 4,3%. Rekenvoorbeeld: bij een totale premie van 23,4% zou het dus 20,1% voor de werkgever worden en 3,3% voor de werknemers.

Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling is gedaald beneden 26,4% (22,1% voor de werkgever en 4,3% werknemers) zal bij een eventueel daar op volgende premiestijging de 2/3 1/3 verhouding van toepassing zijn totdat het niveau van 26,4% weer is bereikt. Rekenvoorbeeld: de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt vervolgens van 23,4% naar 24,6%. Premie werkgever is dan 20,9% (20,1% plus 2/3 van de stijging van 1,2%) en premie werknemer is dan 3,7% (3,3% plus 1/3 van de stijging van 1,2%). De totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt naar 27,5%: Premie werkgever is 22,1% want gemaximeerd en premie werknemer is 5,4%, tenzij werknemers kiezen voor een lager opbouwpercentage.

verwachte looninflatie. De gebruikte parameters en uitgangspunten zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

De financiële positie van het fonds kan voor de werkgever niet leiden tot een verhoging dan wel een verlaging van de jaarlijkse maximale werkgeversbijdrage voor de collectieve beschikbare middelloonregeling van 22,1% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met een verlaging van de franchise. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig tekort in het fonds. De werkgever kan geen aanspraak maken op enig overschot in het fonds.

Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

12.1.2. De pensioenregeling is voor wat betreft het ouderdomspensioen en vanaf 1 januari 2016 voor zover in dienst op deze datum eveneens het partnerpensioen een combinatie van:

- a. collectieve beschikbare middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie.
Dit onderdeel van de pensioenregeling wordt conform de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst.
- b. individueel beschikbare premieregeling met het karakter van een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid.

bij pensionering of uitdiensttreding vormen de uitkomsten van beide onderdelen van de pensioenregeling opgeteld het ouderdomspensioen respectievelijk het partnerpensioen (voor zover van toepassing).

Ad a. collectieve beschikbare middelloonregeling

De maandelijkse opbouw van het levenslange ouderdomspensioen respectievelijk het levenslange partnerpensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling bedraagt 1,875% respectievelijk 1,313% over de pensioengrondslag middelloon indien en voor zover het totaal van de vaste werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage naar het oordeel van het bestuur van het fonds daarvoor toereikend is.

Ad b. individuele beschikbare premieregeling

De beschikbare premieregeling is een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid.

De werknemer heeft de keuze deze beleggingsvrijheid wel of niet te benutten. Beleggingsvrijheid houdt in dat de werknemer kan beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel. Het belangrijkste kenmerk van de BP-regeling is dat het beleggingsrisico, (ongeacht of de werknemer gebruik maakt van de beleggingsvrijheid), het langleven risico en het conversierisico bij de individuele werknemer liggen.

Maakt de werknemer geen gebruik van de mogelijkheid tot beleggingsvrijheid, dan neemt het fonds de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over. De beschikbare premies worden ondergebracht in de beleggingsportefeuille “fonds lifecycle 2018”. Deze portefeuille is zodanig samengesteld dat het beleggingsrisico automatisch afneemt bij oplopende leeftijd, maar is wel gericht op de mogelijkheid van doorbeleggen na de pensioendatum. Het fonds handelt bij zijn beleggingskeuzes overeenkomstig de prudent-person regel (artikel 135 van de Pensioenwet).

Kiest de werknemer ervoor om te beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel, dan dient hij een aantal vragen te beantwoorden. Deze antwoorden bepalen zijn beleggingsprofiel. Dit beleggingsprofiel bepaalt vervolgens de samenstelling van de beleggingsportefeuille. Het is niet mogelijk om bij de samenstelling van de beleggingsportefeuille af te wijken van de portefeuille die bij het profiel hoort. Op deze manier zorgt het fonds dat de samenstelling van de beleggingsportefeuille correspondeert met de risicohouding. Om te zorgen dat het beleggingsprofiel past bij de risicohouding van de werknemer, vraagt het fonds ieder jaar om opnieuw het beleggingsprofiel te bepalen. Tussentijds kan de vragenlijst desgewenst opnieuw ingevuld worden.

Voor zover en voor zolang de keuze voor wel of geen beleggingsvrijheid niet bij het fonds bekend is, belegt het fonds de ingelegde premies alsof de werknemer niet heeft gekozen voor beleggingsvrijheid.

Na beëindiging van het dienstverband met de werkgever zal het saldo beschikbare premie worden aangewend voor zowel levenslang ouderdomspensioen als levenslang partnerpensioen, tenzij de werknemer er voor kiest om het beschikbare premie saldo belegd te laten en/of er voor kiest om geen omzetting naar partnerpensioen te laten plaatsvinden, voor zover mogelijk op basis van het pensioenreglement van het fonds.

Ad c. totaal aan ouderdomspensioen bij uitdiensttreding/op pensioendatum

De pensioenregeling kent de mogelijkheid tot

- omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen.
- omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, mits opgebouwd vanaf 1 januari 2016 en indien partner hiermee instemt.
- het volledig of gedeeltelijk pensioneren vanaf de 60-jarige leeftijd. Dit leidt tot een lager pensioen.
- het variëren in de tijd van de hoogte van de pensioenuitkering.

- 12.1.3. De standaard pensioeningangsdatum is de eerste van de maand volgend op de 68^e verjaardag van de werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

12.2. Deelname aan de pensioenregeling

Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in Deel B van de cao of de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in de Statuten van het fonds en/of het pensioenreglement.

12.3. Werknemersbijdrage

- 12.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. De werknemerspremie bestaat uit twee componenten: een structurele premie van 4,3% en een eventuele extra werknemerspremie. De basispremie en de extra premie zijn verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw tot maximaal het opbouwgrensbedrag, minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise. De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door de cao-partijen op basis van de totale premie zoals berekend door het fonds en beschreven in 12.1.1.
- 12.3.2. De werknemer is een bijdrage verschuldigd voor de verzekering als bedoeld in 12.5.3. (collectieve verzekering voor Anw-ervangend tijdelijk partnerpensioen).
- 12.3.3. De werknemer die op grond van 12.4.4 t/m 12.4.7 deelneemt aan de individuele beschikbare premiereregeling is naast bovengenoemde werknemerspremies in 12.3.1 en 12.3.2 ook een inkomensafhankelijke werknemerspremie verschuldigd over het deel van het inkomen dat ligt boven het opbouwgrensbedrag tot de maximale inkomensgrondslag als bedoeld in 12.4.3. Vanaf 1 januari 2018 is deze werknemerspremie 0,6%.

12.4. Pensioengevend inkomen en levenslang ouderdomspensioen

- 12.4.1. Ouderdomspensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen de inkomensgrondslag en de franchise.
- 12.4.2. De franchise is dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de franchise en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. Met ingang van 1 januari 2016 is de franchise verlaagd naar de laagst mogelijke (fiscale) franchise behorende bij een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%. Indien er op 31 december 2015 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, blijft de franchise voor dat deel ongewijzigd.
- 12.4.3. De inkomensgrondslag wordt bepaald door de som van met name het jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in art. 8.1.4., verlofcompensatietoeslag (art. 14.1.4), de EBITDA- en RAB-beloning tm 2021(art. 10), 13^e maand (vanaf 2022) en de waarde van (ver)koop van verlofuren. De inkomensgrondslag is met ingang van 1 januari 2015 gemaximeerd. De hoogte van de maximale inkomensgrondslag en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. Beloningen in natura en

uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw, tenzij deze binnen fiscale grenzen zijn verstrekt in het kader van een zogenoemd cafetariasysteem. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in art. 11.2. sub a dienen ter bepaling van de pensioengrondslag de inkomenscomponenten als hiervoor bedoeld te worden meegenomen als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode.

- 12.4.4. De opbouw van ouderdomspensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling vindt plaats voor zover het voltijd jaarsalaris het opbouwgrensbedrag niet overstijgt. Bepalend voor het gehele kalenderjaar is daarvoor het jaarsalaris in de maand oktober van het voorafgaande jaar.
- 12.4.5. De hoogte van het opbouwgrensbedrag wordt vastgesteld door cao-partijen. Het opbouwgrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op 1 procent boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep 57 (zie Deel B cao Hoger Personeel).
- 12.4.6. Indien in de maand oktober van het voorafgaande jaar het voltijd jaarsalaris meer bedraagt dan het opbouwgrensbedrag, dan wordt tot het opbouwgrensbedrag ouderdomspensioen opgebouwd volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling en is vanaf het opbouwgrensbedrag de individuele beschikbare premiereregeling van toepassing.
- 12.4.7. Toepassing van de individuele beschikbare premiereregeling houdt in, dat een premie wordt toegekend voor levenslang ouderdomspensioen vanaf 68 jaar en een uitgesteld levenslang partnerpensioen (70% van het ouderdomspensioen) vanaf ingangsdatum ouderdomspensioen volgens onderstaande tabel.

Tabel Beschikbare Premie geldend vanaf 1 januari 2018 (fiscale maximale BP-staffel op basis van 3% rekenrente)

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Bruto Beschikbare Premie	Netto Beschikbare Premie
tot 20 jaar	7,2%	6,9%
20 tot 25 jaar	8,0%	7,7%
25 tot 30 jaar	9,3%	8,9%
30 tot 35 jaar	10,8%	10,4%
35 tot 40 jaar	12,5%	12,0%
40 tot 45 jaar	14,6%	14,0%
45 tot 50 jaar	17,0%	16,3%
50 tot 55 jaar	19,8%	19,0%
55 tot 60 jaar	23,2%	22,3%
60 tot 65 jaar	27,6%	26,5%
65 tot 68 jaar	31,9%	30,6%

De netto premie wordt toegevoegd aan het BP-kapitaal. Het verschil tussen de bruto en de netto premie is de opslag van 4,22% voor uitvoeringskosten van het APF; het bijbehorende bedrag wordt maandelijks op de bruto premie in mindering gebracht en aan het APF betaald.

Herijking van de beschikbare premies vindt plaats gelijktijdig met het van kracht worden van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van het fonds.

12.4.8. Op schriftelijk verzoek kan maximaal 40% van de beschikbare premie direct als brutoloon worden genoten onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.

12.5. Partnerpensioen

12.5.1. **Levenslang partnerpensioen**

Tijdens het dienstverband, maar niet eerder dan vanaf 1 januari 2016 en uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt, is levenslang partnerpensioen verzekerd:

- Voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2016 wordt overeenkomstig de bepalingen 12.4.1 tot en met 12.4.6 over de pensioengrondslag 70% van het levenslange ouderdomspensioen aan levenslang partnerpensioen opgebouwd in de collectieve beschikbare middelloonregeling. Indien er op 1 januari 2016 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, wordt over dat deel geen partnerpensioen opgebouwd. Voor de bepaling van de hoogte van het levenslang partnerpensioen bij een overlijden gedurende het dienstverband wordt voor de toekomstige dienstjaren gerekend als ware de werknemer tot de standaard pensioeningangsdatum ex 12.1.3 in dienst waarbij voor de pensioengrondslag geen onderscheid wordt gemaakt tussen een middelloondeel en een beschikbaar premiedeel van de pensioengrondslag.
- Voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 is het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedraagt 1,16% per dienstjaar van het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het Pensioenreglement. Het eenmalige extra bedrag aan partnerpensioen ingekocht over de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 voor de werknemers die op 1 januari 2016 deelnemer zijn aan de collectieve beschikbare middelloonregeling en tevens op of na 1 juli 2015 in dienst waren is hiervan onderdeel.
- Voor de dienstjaren tot en met 31 december 2014 is het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedraagt 1,33% per dienstjaar van het verschil tussen het jaarinkomen op 31 december 2014 (zonder rekening te houden met de maximale inkomensgrondslag) en de toepasselijke franchise.

12.5.2. **Partnerpensioen door uitruil van ouderdompensioen**

Vanaf de standaard pensioeningangsdatum dan wel bij uitdiensttreding kan de partner eveneens verzekerd worden voor levenslang partnerpensioen door uitruil van ouderdompensioen.

12.5.3. **Collectieve verzekering (Anw-vervangend) tijdelijk partnerpensioen**

Partners van werknemers zijn collectief verzekerd voor een (Anw-vervangend) tijdelijk partnerpensioen ter grootte van 70% van de franchise, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. Eventuele Anw-uitkeringen van de overheid komen hierop in mindering. Het (Anw-vervangend) tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner. De verzekering loopt uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Voor deze verplichte verzekering is een kostendekkende werknemersbijdrage verschuldigd, die onafhankelijk is van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

12.6. Wezenpensioen

Het wezenpensioen is tijdens het dienstverband vanaf 1 januari 2016, maar uiterlijk tot de standaard pensioeningangsdatum, verzekerd op opbouwbasis en bedraagt 20% van 1,313% over het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise, waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen, de wijze van vaststelling, en de wijze van vaststelling over de jaren voor 1 januari 2016 zijn opgenomen in het Pensioenreglement.

12.7. Arbeidsongeschiktheid

De pensioenregeling voorziet voor werknemers aan wie een WAO- of WIA-uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever, in arbeidsongeschiktheidspensioen alsmede in voortzetting van de risicoverzekering(en) als hiervoor bedoeld onder 12.5.1. en 12.6, alsmede in voortzetting opbouw ouderdompensioen en eventueel partnerpensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen. Bepalend hierbij is het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, met dien verstande dat voor de voortzetting van risicoverzekering(en), alsmede voor de voortzetting van opbouw van ouderdompensioen en eventueel partnerpensioen het jaarinkomen gemaximeerd is. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in Hoofdstuk 6 van het Pensioenreglement. Het op basis van het Pensioenreglement vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de werkgeversaانvulling die op basis van artikel 11 van deze cao wordt toegekend.

12.8. Voorwaardelijke toeslagverlening ('indexatie')

12.8.1. **Voorwaardelijke toeslagverlening tijdens dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken aan te passen op basis van de algemene loonindex AkzoNobel. Er is echter geen recht op aanpassing en het is niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van een aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur van het fonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken worden aangepast. Zie verder artikel 2.6 van het Pensioenreglement.

12.8.2. **Na einde dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken en pensioenrechten aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil. Er is echter geen recht op aanpassing en het is voor langere termijn niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Zie verder artikel 2.7. van het Pensioenreglement.

12.8.3. De bepalingen van het vorige lid gelden eveneens in de periode van het dienstverband na de standaard pensioeningangsdatum respectievelijk voor pensioen op basis van artikel 12.7.

12.9. Overgangsregelingen pensioen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven respectievelijk werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1 januari 2006 gewijzigde pensioenregeling.

- | | |
|---------------|---|
| - Bijlage I | Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw
geboortejaren vóór 1966 (vervallen per 1 januari 2014) |
| - Bijlage II | Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage |
| - Bijlage III | Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon |
| - Bijlage IV | Protocol Arbeidsongeschiktheid |

12.10. Nabetalingstoeslag

(Ex-)werknemers aan wie betalingen worden gedaan die normaliter van invloed zijn op het ouderdomspensioen, doch daarvan zijn uitgezonderd op basis van het pensioenreglement, hebben recht op een nabetalingstoeslag over deze betaling. Voor de nabetalingstoeslag geldt hetzelfde percentage als voor de beschikbare premie (zie 12.4.7) of de Spaartoeslag 2015 (zie artikel 9.3.2.).

12.11. Verkoop (uitpassing)

Bij verkoop (uitpassing) van een bedrijf of bedrijfsonderdeel van substantiële omvang zullen de nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van het uitgedaste onderdeel. Het bestuur van het fonds kan uitsluitend op verzoek van cao-partijen op basis van een ALM studie besluiten tot het (gedeeltelijk) meegeven van (over)reserves.

Dit betekent dat, indien De Nederlandsche Bank geen toestemming geeft voor voornoemde waardeoverdracht, de werkgever geen extra middelen aan het fonds beschikbaar zal stellen en de waardeoverdracht zal worden opgeschort totdat de beperkende omstandigheden zijn opgeheven.

AFWEZIGHEID

Artikel 13 Vakantie

13.1. Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'.
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

13.2. Vakantierechten

13.2.1. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar.
Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in 13.2.2. en in Deel B.

13.2.2. Een werknemer die in een vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
50-jarige leeftijd – 8 uur
55-jarige leeftijd – 16 uur
60-jarige leeftijd – 24 uur

Dit artikel is met ingang van 1 januari 2016 komen te vervallen. Daarvoor in de plaats worden 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 5 dagen toegevoegd aan het DIB. Deze dagen tellen niet mee voor het maximum van 100 dagen, zoals bedoeld in 4.2.7. Voor werknemers met geboortejaren 1961 en eerder, in dienst getreden voor 1 januari 2016, blijft bovenstaand artikel van toepassing. Zij behouden de leeftijdsdagen genoemd in bovenstaande staffel. Voor werknemers in dienst van De Sikkens Grossier B.V. of Sikkens Verkoop Nederland B.V. geldt de staffel zoals vermeld in deel B artikel B.9 en bestaat geen aanspraak op het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget als bedoeld in artikel 4.2.7.

13.2.3. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

13.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

13.4. Opname vakantierechten

- 13.4.1. a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- 13.4.2. Onverminderd het bepaalde in artikel 15 is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de leidinggevende vereist. Bij zijn beslissing dient deze met de belangen van zowel werkgever als werknemer rekening te houden.
- 13.4.3. Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (b.v. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
- 13.4.4. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
- a. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.
- Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.
- b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

13.5. Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden

bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

13.6. Collectieve snipperdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen.

De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

13.7. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

13.8. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

13.9. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 15.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 15 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

13.10. Vervaltermijn en verjaring

Voor wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd op of na 1 januari 2015 geldt de wettelijke vervaltermijn van art. 7:640a BW. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf kalenderjaren.

13.11. Kopen van vakantierechten

De werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is, kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 vakantie uren kopen en dit laten toevoegen aan het DIB, zonder

verjaringstermijn als bedoeld in 13.10 en ongeacht het tegoed aan vakantierechten.

Artikel 14 Verlof

14.1. Algemeen

- 14.1.1. Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 13, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
- 14.1.2. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.
- 14.1.3. Verlofrechten worden toegekend in uren.
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.
- 14.1.4. **Toeslag verlofcompensatie volcontinuïdient**
Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 14.2.1. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 3,5%. Vanaf 1 januari 2013 bedraagt deze toeslag 2,66%.
- 14.1.5. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

14.2. Omvang verlofrecht

- 14.2.1. Tenzij anders bepaald in Deel B bedraagt het verlof voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinuïdient per verlofjaar 168 uur.
- 14.2.2. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 14.2.1. zal het in 14.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

14.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

14.4. Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens de loondoorbetalingsperiode zoals bedoeld in artikel 11 is afwezigheid door ziekte niet van invloed op de opbouw van verlofrechten. Voor het opnemen van verlof gelden dezelfde regels als voor het opnemen van vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid.

14.5. Gebruikmaking van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, met dien verstande dat het aanwijzen van verlof in halve of hele diensten geschiedt.

Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van art. 6.1. van toepassing.

De bepalingen van 13.4.2. tot en met 13.4.4. alsmede 13.7. tot en met 13.9. worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikellieden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

14.5.1. **Roostermatige inzet van verlof door de werknemer**

De werknemer kan de verlofrechten roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen.

14.5.2. **Inroosteren van verlof door de werkgever**

De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van verlofrechten door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

14.5.3. **Aanwijzen van verlof**

De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.

Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.

De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

14.5.4. **Opnemen van verlof**

De werknemer kan gebruikmaken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf.

14.6. Kopen van verlof

14.6.1. De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in 6.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van 14.5.1. te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

- 14.6.2. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- 14.6.3. Per door de werknemer gekocht verlof zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 14.8. aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

14.7. Verkopen van verlof

- 14.7.1. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.
Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.
- 14.7.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen.
De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 14.7.3. De werknemer heeft het recht om jaarlijks in december tot maximaal 96 verlofuren aan de werkgever te verkopen.
- 14.7.4. Per aan de werkgever verkocht verlof zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 14.8. aangegeven waarde.

14.8. Waarde verlof

De waarde van een verlof bedraagt $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

14.9. Verjaring

- 14.9.1. Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.
- 14.9.2. Indien en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar het op basis van 14.2.1. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling van het bovenmatige saldo plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 14.8.
- 14.9.3. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 14.9.2. overeenkomstig toegepast.

14.10. Nadere regelgeving

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 15 Verzuim/bijzonder verlof

15.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daar- onder mede verstaan geregistreeerde partners en samenwonenden. De werk- gever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden ver- staan.

Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.

15.2. Calamiteitenverlof

15.2.1. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 15.2.2. anders is bepaald.

15.2.2. In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinde- ren, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevol- ge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet per- soonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt, althans zou heb- ben kunnen ontvangen.
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voorzover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

15.2.3. Indien voor verzuim zoals bedoeld in art. 15.2.1. geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

15.3. Kortdurend zorgverlof

- 15.3.1. De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Aanvulling kan plaatsvinden door inzet van de volgende bronnen waarbij als volgorde geldt: eerst (extra) verkoop van verlofrechten, daarna bovenwettelijke vakantiedagen en vervolgens aanwending van dagen uit het DIB. Omdat 5-ploegendienst-werknemers geen verlofrechten hebben, geldt dat zij na de verkoop van bovenwettelijke vakantiedagen, dagen uit het DIB kunnen aanwenden. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 14.8. aangegeven waarde worden gehanteerd.
- 15.3.2. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.
- 15.3.3. Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.
De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).
- 15.3.4. Het in 15.3.3. bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

15.4. Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:9 e.v. van de Wet arbeid en zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

15.5. Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

15.5.1. Geboorteverlof:

- Met ingang van 1 juli 2019, conform artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg, krijgen echtgenoten die 5 dagen per week werken recht op 5 dagen vrij met behoud van salaris, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte. In geval van een deeltijdsaanstelling geldt dat dit partnerverlof 1 maal het aantal werkuren per week is.
- In aanvulling daarop heeft werknemer, met ingang van 1 januari 2021, gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof van ten hoogste 5x de contractuele arbeidsduur per week met behoud van loon .

15.5.2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen.
Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
- b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
- d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- f. gedurende één dag bij zijn verhuizing;
- g. gedurende het kraamverlof zoals bedoeld in 15.5.1.

15.6. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

15.7. Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

15.8. Pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, voor de duur van de cursus dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 16 Diversen

16.1 Verhaal WGA-lasten

Vanaf 1 juli 2013 betalen werknemers 50% van de WGA-lasten van de werkgever. De hoogte van de (netto) bijdrage wordt jaarlijks conform de betreffende wettelijke bepalingen vastgesteld. De werknemersbijdrage wordt maandelijks ingehouden bij de salarisbetaling.

BIJLAGEN

Bijlage I

Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (vervallen per 1 januari 2014)³

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaard pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65 jaar.

2. Rechthebbenden

Werknemers die zijn geboren na 1949 maar vóór 1966 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2006 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.

3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijkse conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.

³ De hierna genoemde werknemers die ononderbroken in dienst zijn vanaf 31 december 2000 en geboren zijn voor 1966 kunnen rechten blijven ontleen aan de overgangsregeling, met dien verstande dat de regeling eveneens wordt aangepast op pensioenrichtleeftijd 67 (per 1 januari 2018: 68 jaar), een opbouwpercentage van 1,875% en andere fiscale vereisten:

- Werknemers die voor 1 januari 2014 de 60-jarige leeftijd hebben bereikt
- Werknemers met wie het dienstverband eindigt om reorganisatiereden en op datum einde dienstverband 60 jaar of ouder zijn

Tevens geldt dat met ingang van 2015 de grondslag zoals bepaald in artikel 2.3.1. ,conform fiscale eisen, wordt gemaximeerd op EUR 103.317 (stand 1 januari 2017) onder aftrek van de franchise.

In geval van onbetaald verlof dan wel (gedeeltelijke) uitdiensttreding na de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt, wordt voor de berekening van de grondslag uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag in die periode, als ware men ongewijzigd in dienst gebleven.

- 3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.
- 3.2.3. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. naar evenredigheid met de periode van het dienstverband tussen 62 en 65 jaar gekort.

3.3. Tabel opbouwtijd

Geboortejaren	Opbouwtijd in jaren
1950	2.5
1951 t/m 1955	2.0
1956 t/m 1960	1.5
1961 t/m 1965	1.0

4. Samenloop

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van AkzoNobel.

Bijlage II Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage

1. Doel

De Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioen richtleeftijd 65 jaar.

2. Rechthebbenden

(a) Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel A, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage 3,8% ingesteld zoals bedoeld in artikel 9 van de cao. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel A	
geboorte-jaren	jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1959	0,6
1960	0,5
1961	0,4
1962	0,3
1963	0,2
1964	0,1

4. Uitbetaling toeslag vaste spaarbijdrage

De toeslag vaste spaarbijdrage wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

5. Overige bepalingen

De toeslag vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage III Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

1. Doel

De Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar en dient ter compensatie van art. 10.3. van het pensioenreglement geldend vóór 1 januari 2006 (overgangsmaatregel 2000 versnelde prepensioenopbouw tussen 52 en 62 jaar).

2. Rechthebbenden

Werknemers geboren tussen 31 december 1952 en 1 januari 1971 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking.

3. Spaarbijdrage 80% middelloon

Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben gedurende de periode die ligt tussen de laatste dag van de maand waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, recht op een spaarbijdrage 80% middelloon.

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel.

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel

geboorte- jaar	Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)
1959	6,7
1960	6,1
1961	5,5
1962	5,0
1963	4,5
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 80% middelloon maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage IV Protocol Arbeidsongeschiktheid

Beleidsuitgangspunten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuimpreventie en reïntegratie zijn neergelegd in de nota “Gezondheidsbeleid bij AkzoNobel in Nederland”.

Bij het cao-overleg 2004-2005 zijn, naast afspraken gericht op verdere verbetering van het gezondheidsbeleid, afspraken gemaakt over werknemers die langdurig of blijvend arbeidsongeschikt worden:

Ingeval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard blijft hij in dienst van de werkgever. Hij zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Daarbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten in het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie binnen de locatie. In voorkomende gevallen kan in overleg met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen AkzoNobel.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen AkzoNobel niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een re-integratietraject buiten AkzoNobel worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.

Voor dit zogenoemde 2^e spoor traject gelden twee randvoorwaarden:

- Er wordt gere-integreerd in een functie die benutting van tenminste 80% van de verdiencapaciteit mogelijk maakt;
- Indien dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze (ex-)werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
- Het 2^e spoor traject is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven in dienst van de werkgever.

Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen AkzoNobel en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

Deel A – II : Obligatoire bepalingen (I : Normatieve bepalingen)

van de **collectieve arbeidsovereenkomsten**
afgesloten voor AkzoNobel bedrijven in Nederland

(versie januari 2021)

Deel A maakt deel uit van alle van de hieronder genoemde cao's:

- Cao-I AkzoNobel Nederland
- Cao AkzoNobel Coatings
- Cao Hoger Personeel AkzoNobel Nederland

INHOUDSOPGAVE (Deel A : II Obligatoire bepalingen)

Artikel 1	Algemene verplichtingen van partijen	3
Artikel 2	Beloning van inleenkrachten	5
Artikel 3	Duurzame inzetbaarheid	6
Artikel 4	Sociaal Beleid	7
Artikel 5	Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen	8
Artikel 6	Werkgelegenheidsbeleid	9
Artikel 7	Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)	13
Artikel 8	Overige obligatoire bepalingen	19

Artikel 1 Algemene verplichtingen van partijen

1.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

1.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

1.3. Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt uitgereikt.

1.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

1.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende -de gebruikelijke looptijden van cao's overschrijdende- samenwerking te ontwikkelen.

Deze bereidverklaring is nader uitgewerkt in artikel 3.

1.6. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in artikel 6 opgenomen.

1.7. Vakbondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidstijd van 33,6 uur per week voor werknemers in volcontinuïdient respectievelijk 40 uur per week voor overige werknemers

Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.

Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.

Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.

Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de AkzoNobel salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 3 Duurzame inzetbaarheid

Leeftijdsaanpassing consignatiedienst

Per cao 2015 is de leeftijd van 55 naar 57 jaar gewijzigd in de artikelen 3.2 (werktijden) en 3.4 (consignatie), destijds onder de voorwaarde dat de periode tot 1 juli 2018 (3 jaar) zou worden gebruikt om waar aan de orde maatregelen te treffen, waardoor de mate waarin een beroep moet worden gedaan op uren buiten de normale werktijden ten gevolge van consignatie genormaliseerd wordt. Criteria voor hetgeen onder genormaliseerd moet worden verstaan zullen in gezamenlijk overleg worden vastgesteld.

Partijen streven ernaar om op termijn alle leeftijd gerelateerde ontziebepalingen uit de cao te verwijderen en deze te vervangen door een algemene ontziebepaling.

De werknemer die in volcontinue-dienst werkzaam is, kan per vakantiejaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 vakantie-uren kopen, ongeacht het tegoed aan vakantie-uren en deze inzetten in het DIB, zonder verjaringstermijn.

Artikel 4 Sociaal Beleid

Regeling Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (PAWW)

Tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zijn afspraken gemaakt over een privaat alternatief voor de versoering van de opbouw en duur van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkeringen. Deze afspraken hebben geleid tot de PAWW. De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad vóór de versoering van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkering per 1 januari 2016.

AkzoNobel heeft in de cao 2017-2018 met de vakbonden afgesproken om zich aan te sluiten bij de PAWW. Deze regeling treedt – voor werknemers vallend onder de cao – in werking per 1 juli 2018. Deze regeling wordt per 1 oktober 2022 verlengd. De uitvoering van de regeling ligt bij SPAWW. Via SPAWW is informatie beschikbaar over de kosten van de regeling per jaar.

Let op: werknemers moeten – na afloop van een eventuele WW- of loongerelateerde WGA-uitkering – zichzelf melden bij de Stichting PAWW om in aanmerking te komen van de aanvulling. Werknemers worden niet benaderd door AkzoNobel of door de Stichting PAWW.

Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt met een jaar verlengd met een aanpassing. De ontslagvergoeding zal in 2022 gebaseerd zijn op de kantonrechttersformule met een C-factor 1 (neutrale factor) en worden gemaximeerd op € 200.000,00 of het bedrag aan inkomen dat een werknemer tot zijn AOW leeftijd zou ontvangen. De partijen hebben afgesproken om een paritaire werkgroep in te stellen in Q1 2022. Vanaf 2023 zal de ontslagvergoeding in het Sociaal Plan gebaseerd worden op de wettelijke transitievergoeding met een (door de werkgroep te bespreken) vermenigvuldigingsfactor. Of er sprake zal zijn van een maximale uitkering en de hoogte daarvan, is eveneens onderwerp ter bespreking in de werkgroep.

Artikel 5 Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen

Cao-partijen hebben bij het cao-akkoord 2021 tm 2023 de volgende afspraken gemaakt rond de pensioenregeling (zie artikel 12 van Deel A – I):

In de werknemersbijdrage voor pensioen is op grond van eerder gemaakte cao afspraken een 0,1% opslag opgenomen die niet meer wordt afgedragen aan het pensioenfonds. Deze opbouw heeft geen bestemming meer binnen de AkzoNobel regeling. Afgesproken is om deze bijdrage te laten vervallen en het opgebouwde bedrag te verdelen over de medewerkers die onder cao-I vallen (in lijn met het eerder beoogde bestedingsdoel voor de garantie regeling namelijk uitzicht richting ploegentoeslag). Dit eenmalige bedrag van € 450 bruto per full time werknemer (naar rato voor parttimers) zal worden uitbetaald in december 2021.

Goedkeuring:

Alle afspraken in deze overeenkomst en nog nader te maken afspraken zijn gemaakt onder voorbehoud van goedkeuring van toezichthouders, Belastingdienst, Stichting Pensioenfonds APF en toetsing aan de IFRS standaard voor CDC regelingen. Indien er op enig punt geen goedkeuring wordt verleend dan wel afwijking van de betreffende IFRS standaard wordt vastgesteld, zullen partijen opnieuw overleggen over het betreffende onderwerp.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid

Akzo Nobel Nederland B.V., alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- onderkende dat de factor arbeid voor de continuïteit van de onderneming van groot belang is en dat investeringen in ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers niet alleen de werkzekerheid van medewerkers versterkt maar tevens de kracht en potentie van de onderneming vergroot,
- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,
- erkennende voorts, dat AkzoNobel Nederland, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekende mate tot gedwongen ontslag over te gaan.

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

6.1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.

Hier wordt onder verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezig personeelsbestand,
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- ingeleende arbeidskrachten,
- overwerk,
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.1.2. De gang van zaken in de concernonderdelen.

6.1.3. De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 6.1.1. en 6.1.2. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

6.2. Organisatiebureau

6.2.1. Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.350,-- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken,
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur, zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

6.3. Reorganisatie

6.3.1. Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zullen partijen daar in een zo vroeg mogelijk stadium overleg over voeren, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens. Dit geldt in het bijzonder voor het outsourcen van ondernemingsactiviteiten.

6.3.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkringing in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen AkzoNobel Nederland.
In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, welke tussen AkzoNobel Nederland en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

- 6.3.3. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.
- 6.3.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 6.3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

6.4. Werkzekerheid en werkgelegenheid

AkzoNobel wil als internationale onderneming ook in Nederland werkgelegenheid blijven bieden. Een gezonde financiële situatie en een goede aansluiting van het arbeidspotentieel zijn daarbij belangrijk.

AkzoNobel zal zich inspannen om de werkzekerheid van werknemers te vergroten door te investeren in opleidingen, loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling van competenties en vaardigheden. AkzoNobel zal voortdurend aandacht geven aan de inzetbaarheid van de werknemers en de kansen op de arbeidsmarkt.

AkzoNobel zal zich ook inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt. Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van nieuwe stageplaatsen en scholings- en werkervaringsplaatsen. Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het "Johan Stekelenburg compliment".

Ter bevordering van loopbaanmogelijkheden van medewerkers zal AkzoNobel de interne vacatures van alle locaties in Nederland via de vacaturebank publiceren.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten

- 6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
- 6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen AkzoNobel moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piek-werkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

- 6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten,
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
- 6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6.6. Ondernemingsraad

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

6.7. Concernonderdeel

Onder concernonderdeel wordt in dit protocol verstaan: iedere AkzoNobel werkgever in Nederland.

Onder "werkgever" wordt verstaan: werkgever in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) (vervalt per 1 januari 2022)

AkzoNobel Nederland heeft in 2001 een nieuwe Resultaat Afhankelijke Beloningsregeling (RAB) geïntroduceerd voor de werknemers die vallen onder een van de AkzoNobel cao's. De regeling belooft resultaten die voortvloeien uit vooraf gestelde doelen in de directe omgeving van de werknemers.

A. Doel van de regeling

Doel van de regeling is:

- de communicatie over doelen van de organisatie te versterken; het vergroten van de doeltreffendheid van onze inspanningen; de betrokkenheid van werknemers bij de resultaten van hun directe omgeving te vergroten;
- te belonen daar waar resultaten gerealiseerd worden.

B. Grondslagen

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

- De RAB wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het management.
- Ondernemingsraad en bestuurder maken voor een goede uitvoering in de locatie nadere afspraken binnen het kader van deze cao-regeling.

Logische eenheden

- RAB-doelen hebben een lokaal karakter. Doelen worden in principe gesteld voor zo groot mogelijke logische eenheden in de locatie, met inachtneming van de SMARTregels.
- Een logische eenheid is in beginsel een eenheid waarin werknemers samenwerken en in het werk van elkaar afhankelijk zijn: een team of afdeling. Voor de indeling in logische eenheden geldt zowel bij de start van de regeling als bij eventuele aanpassingen nadien een overlegplicht voor de bestuurder met de ondernemingsraad. Draagvlak inzake de keuze van de logische eenheden is een vereiste.

Vaststelling van doelen

- Doelen voor de logische eenheid worden vastgesteld door de direct leidinggevende manager.
- Doelen zijn nooit een dictaat van bovenaf. Voor elk doel moet na overleg en uitleg door de direct leidinggevende manager sprake zijn van voldoende draagvlak en acceptatie bij de collectiviteit van de betrokken werknemers.
- Het draagvlak dient door de leidinggevende te worden vastgesteld.
- Er dient breed draagvlak te zijn voor de gestelde doelen; bij het ontbreken van draagvlak wordt het doel niet gesteld
- De ondernemingsraad ontvangt van de bestuurder een overzicht van de doelen en een verslag van de draagvlaktoetsing.
- Indien gesignaleerd wordt dat leiding en werknemers het niet of onvoldoende eens worden bestaat er een overlegplicht tussen ondernemingsraad en bestuurder.

- Doelen gelden voor een kalenderjaar. Zij moeten voor aanvang van de periode aan de betrokken werknemers kenbaar zijn gemaakt.
- In beginsel zullen minimaal drie en maximaal vijf doelen gesteld worden.

Inhoud van doelen

- Doelen kunnen gesteld worden over alle onderwerpen die met het werk van de betrokken werknemers te maken hebben.
- Doelen komen niet boven op het reguliere werk, maar zijn erop gericht het reguliere werk te verbeteren.
- Een RAB-doel moet voldoen aan de volgende criteria:
 - o Het is een concrete verbeteringsmaatregel of handhaving van een reeds verbeterde situatie;
 - o Werknemers in de logische eenheid kunnen samen een directe bijdrage leveren aan het bereiken van het doel;
 - o Het doel sluit externe verstoringen uit, of maakt deze op z'n minst hanteerbaar;
 - o Het geeft geen aanleiding tot gedrag dat in strijd is met het doel;
 - o De SMARTregels zijn van toepassing op het doel:
 - **Specifiek:** het doel moet aansluiten bij functie en taakgebied van de logische eenheid;
 - **Meetbaar:** het doel is gericht op het behalen van meetbare resultaten;
 - **Acceptabel (en ambitieus);**
 - **Realistisch;**
 - **Tijdgebonden**

Omgaan met vastgestelde doelen

- De direct leidinggevende manager zorgt voor regelmatige en aansprekende voortgangsinformatie en –bespreking over de RAB-doelen van de logische eenheid.
- Doelen kunnen tijdens de rit in overleg tussen de direct leidinggevende manager en de betrokken werknemers worden bijgesteld, als daarvoor gegronde redenen zijn.

Beloning van resultaten

- In de mate waarin de gestelde doelen zijn gerealiseerd vindt een uitkering plaats in procenten boven op het vaste inkomen. Te verwachten is, dat dit leidt tot een uitkeringspercentage over een reeks van jaren van gemiddeld 70 tot 80%.
- Gestelde doelen kunnen verschillen in zwaarte en belang voor de logische eenheid in kwestie. Met behulp van een weegfactor wordt voor elk van de doelen een gewicht in de totaalscore bepaald. De weegfactor bedraagt minimaal 10% en maximaal 50%.
- Voor elk van de doelen wordt bij voorkeur gewerkt met beloning naar rato volgens een van tevoren vastgestelde systematiek, bijvoorbeeld met stappen binnen een bandbreedte of per tijdseenheid gedurende het jaar.
- Zo spoedig mogelijk na afloop van het jaar worden de resultaten vastgesteld door de directe manager. Deze worden aan de werknemers meegedeeld. Met behulp van de weegfactoren wordt de hoogte van de uitkering bepaald. De naast hogere manager geeft zijn goedkeuring aan deze uitkomst.
- De uitkering vindt niet per definitie plaats op hetzelfde niveau als de doelen gesteld zijn. Bestuurder en OR kunnen vooraf besluiten de RAB-uitkering geheel of gedeeltelijk op een hoger niveau (bijvoorbeeld locatieniveau) te “middelen”, rekening houdend met:

- het stimuleren van samenwerking en synergie tussen logische eenheden;
- de voorkeur van de betrokken werknemers.

Ondersteuning, monitoring en handhaving

- Ondernemingsraden hebben de taak het proces te monitoren. Daartoe zal tijdige en relevante informatie ter beschikking worden gesteld.
- Een probleem met, of geschil over de toepassing van deze regeling moet, indien enigszins mogelijk, op een zo laag mogelijk niveau worden opgelost, binnen de grenzen van deze cao-afspraken.
- Een centrale werkgroep met vertegenwoordigers namens cao-partijen zal:
 - Desgevraagd door OR en/of bestuurder van een locatie een bindende uitspraak doen over de vraag of een bepaalde uitvoeringspraktijk of het voornemen daartoe past binnen het kader van deze cao-afspraken;
 - Op grond van onderbouwde signalen uit de praktijk over het niet correct toepassen van deze cao-afspraken de bestuurder en OR van de betrokken locatie om een reactie vragen, en op grond daarvan al dan niet verdere actie ondernemen;
 - Bij vragen van OR en/of bestuurder om ondersteuning bij het oplossen van knelpunten in de toepassing van de RAB (zorgen voor) advisering;
 - Op basis van praktijkervaringen zo nodig aan cao-partijen adviseren afspraken over de RAB aan te passen.

C. Aanvullende spelregels

Algemeen

- De RAB is geen doel, maar een hulpmiddel. Ga er ook zo mee om.
- Afspraak is afspraak, en voorbeeldgedrag is essentieel. Dit begint aan de top, maar mag daar niet eindigen.
- Maak de RAB tot normaal onderdeel van het werk, “keep it simple” en doe geen dingen dubbel:
 - Baken bevoegdheden en verantwoordelijkheden goed af, waardoor niet over dezelfde zaken op dezelfde manier in verschillende overleggen gesproken en besloten wordt;
 - Delegeer binnen de grenzen van uitgangspunten en spelregels de bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor een goede invulling van de RAB naar inhoud en proces aan betrokken management en werknemers(vertegenwoordigers). Als die het spel volgens de regels spelen, en het samen eens zijn, is het goed.
 - Op andere niveaus kan marginale toetsing van het RAB-proces dan makkelijk in de bestaande overlegkaders worden ingepast, zonder dat daarvoor allerlei extra overleggen hoeven te worden belegd.
 - Zorg dat verschillende onderdelen van het proces in de tijd op elkaar aansluiten;
- Denk niet alleen van bovenaf, maar ook van onderop. Verbind RAB-doelen met organisatie-doelen, maar zorg tegelijkertijd dat RAB-doelen “van mensen zelf zijn”:
 - Maak de gevolgen van de organisatie-doelen voor te stellen RAB-doelen onderdeel van bespreking bij het overleg over driejaarlijkse en jaarlijkse organisatie-doelen. Hiervoor zijn geen aparte overleggen nodig;
 - Thema’s die aan organisatie-doelen ontleend worden moeten tijdig bekend zijn om ze mee te kunnen nemen in de voorbereiding van inhoud en proces van een rondje RAB-doelen en ze goed te kunnen bespreken met de betrokken werknemers;

- Een thema, ontleend aan de organisatie-doelen kan in een logische eenheid alleen tot een RAB-doel leiden, als de logische eenheid in kwestie via een eigen invulling een directe bijdrage kan leveren aan het thema, en er voldoende draagvlak is voor die invulling.
- Zoek de beste balans tussen logische eenheden, RAB-doelen en RAB-uitkering.

Logische eenheden

- Stel RAB-doelen daar, waar mensen echt samen werken: een team of afdeling. Dat is een logische eenheid.
- “Denk dan omhoog”, zodat RAB-doelen ook tot samenwerking en synergie tussen teams of afdelingen leiden. Drie mogelijkheden, al of niet in combinatie:
 - a. Kies de logische eenheid toch een niveau hoger (“zo groot mogelijk”);
 - b. Verbind RAB-doelen met thema’s van organisatiedoelen, mits: vertaald naar directe eigen bijdrage per logische eenheid;
 - c. Stel een of meer RAB-doelen op een hoger niveau.
- Een individu als logische eenheid kan alleen als gemotiveerde uitzondering, als het echt niet anders kan.
- Bij het cao-overleg 2007 zijn de volgende afspraken gemaakt over een individuele RAB-uitkering: Vanaf 1 januari 2008 kunnen management en ondernemingsraad in overleg in enig jaar groepsdoelstellingen van de RAB vervangen door de individuele P&D-doelstellingen, waarbij de uitkering voortvloeit uit de beoordeling volgens de P&D Dialoog (zie de beloningsmatrix in art. 10.3.1.).

Vaststelling van doelen

- Beperk het aantal RAB-doelen:
 - Blijf binnen de bovengrens van vijf doelen per logische eenheid;
 - Liever minder RAB-doelen, die echt draagvlak en prioriteit hebben, dan een paar doelen extra, die soms geforceerd zijn en nauwelijks leven.
- Maak bespreking van RAB-doelen met de werknemers tot de kern van het RAB-proces, niet het sluitstuk.
 - Richt het RAB-proces zo in, dat er in elk geval voldoende gelegenheid is om met de werknemers over RAB-doelen voor het komende jaar te spreken.
 - Hierbij gaat het zowel om ruimte in de tijd als in de inhoud.
- Stimuleer eigen ideeën van werknemers voor doelen, honoreer ze waar mogelijk.
 - Vraag werknemers tijdig om met eigen voorstellen te komen, en bied ondersteuning aan bij het uitwerken van zulke voorstellen;
 - Vul niet de hele ruimte voor RAB-doelen met thema’s vanuit de organisatie-doelen;
 - Benut met een eerste voorstel voor RAB-doelen vanuit de leiding/RAB-werkgroep niet meteen de hele 5% RAB-ruimte;
 - Werk eerste voorstellen van leiding/RAB-werkgroep nog niet te ver uit. Dan is het contrast met eventuele eigen ideeën van werknemers te groot, en lijken het al voldongen feiten.
- Doe de voorbereiding, begeleiding en monitoring van de bespreking van de RAB op elk niveau samen.
 - Vooral in grotere locaties kan in grote onderdelen met meerdere logische eenheden (b.v. Productie, R&D) een gezamenlijke RAB-werkgroep veel bijdragen aan een goede toepassing van de RAB. Het is verstandig in een werkgroep voor zo’n onderdeel ook een lid van de OR op te nemen;

- Ook in een grote logische eenheid kan een gezamenlijke RAB-werkgroep goede diensten bewijzen.
- Maak een “RAB-kalender” voor de voorbereiding en bespreking van RAB-doelen, en hou je er aan.
- Zorg voor echt draagvlak voor RAB-doelen:
 - Collectiviteit: “draagvlak” betekent niet dat elke individuele werknemer het met elk doel eens hoeft te zijn;
 - Vuistregel: als je niet weet of je draagvlak hebt, is het er niet;
 - Is er na overleg geen draagvlak, dan valt het doel af.

Inhoud van doelen

- Zoek naar RAB-doelen die samenwerking en synergie bevorderen.
 - Thema’s uit de organisatie-doelen;
 - Een RAB-doel voor een aantal samenhangende logische eenheden.
- Maak “kwalitatieve” RAB-doelen objectief meetbaar.
- Maak het werken aan RAB-doelen van begin tot eind spannend:
 - RAB-uitkering naar rato in plaats van “alles of niets”;
 - “clicksystemen” per maand of evt. kwartaal.
- Indien een doel niet aan de criteria uit de grondslagen voldoet is het niet geschikt als RAB-doel. Een verlaging van het percentage ziekteverzuim of het aantal ongevallen met verzuim (LTI’s) is geen goed RAB-doel. Als je wilt verbeteren moet je een doel stellen, meten hoe de situatie nu is, vaststellen waarom het zo is als het is, maatregelen nemen die tot verbetering leiden en dan het resultaat meten. De verbetermaatregelen moeten het RAB-doel zijn.

Omgaan met vastgestelde doelen

- Goede voortgangsinformatie en -bespreking:
 - Kies vormen van voortgangsinformatie die onderling gesprek van werknemers stimuleren;
 - Bespreek de voortgang niet alleen met werknemers in werkoverleg, maar ook “tussen de bedrijven door”.
- Bijstelling van doelen tijdens de rit:
 - “Gegronde reden”: niet wat “normale” tegenwind, wel omstandigheden die op het moment dat het doel gesteld werd niet te voorzien waren en het doel onhaalbaar of irrelevant maken;
 - Hou een eventuele bijstelling simpel. Voorbeelden: schrap het doel en herverdeel de ruimte over de andere doelen, of schrap een periode of meting waar sprake was van een ernstige verstoring, en pas het doel naar rato aan.
- Evalueer RAB-doelen na de zomer, als start van het proces om nieuwe doelen vast te stellen.
- Een goede rapportage over de voortgang dient, afhankelijk van de gestelde doelen, met regelmaat plaats te vinden

Beloning van resultaten

- Bestuurder en OR voeren elk jaar tijdig een (groeps)gesprek met leidinggevenden van RAB-eenheden met totaalscores lager dan 60% en hoger dan 95%;

- Na overleg met de OR kan de bestuurder via een “Salomonsoordeel” de RAB-uitkering van een logische eenheid verhogen, als de ondergrens (70%) van het meerjaren-gemiddelde uit de cao te ver uit beeld raakt.

Ondersteuning, monitoring en handhaving

- Geef de “uitvoerders” van de RAB effectieve ondersteuning op maat.
- Voor grote logische eenheden en/of onderdelen in de locatie met een aantal logische eenheden, waar gewerkt wordt met een gezamenlijke RAB-werkgroep, kan de OR zijn monitorende taak delegeren aan de RAB-werkgroep. Voor zulke eenheden en bedrijfsonderdelen kan de OR zijn monitorrol beperken tot marginale toetsing, indien en voor zover de grenzen van de cao-afspraken niet overschreden worden en er geen sprake is van geschillen.

D. Tot slot

De RAB wil een bijdrage leveren aan open, ondernemende arbeidsverhoudingen bij AkzoNobel, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Tegelijkertijd is voor goede toepassing van de RAB een zekere mate van openheid en vertrouwen vereist. Belangrijk daarbij is, dat bovenstaande grondslagen en spelregels op elk niveau in goed overleg worden toegepast, niet alleen naar de letter, maar vooral ook naar de geest.

Artikel 8 Overige obligatoire bepalingen

Functiewaardering

- 8.1 Voor het hoger personeel wordt de functiewaarderingsmethode “Job Family Modeling” van Hay Korn Ferry gebruikt. Een eventuele lagere salarisindeling als gevolg van de overgang van de voorheen gebruikte ORBA methode, heeft voor medewerkers geen nadelige effecten gehad voor zover medewerkers in kwestie dezelfde functie bleven uitoefenen.

Overige afspraken

- 8.2 De volgende onderwerpen zullen in werkgroepverband tussen partijen en eventueel met de inschakeling van een deskundige nader worden onderzocht. De uitkomst zal worden besproken tijdens het periodiek overleg tussen partijen. Voor deze onderwerpen zal voorsnog of zolang er nog geen oplossing is gevonden de huidige praktijk van toepassing blijven:

- Consignatierooster: onderzocht zal worden of de systematiek van een vaste consignatietoeslag kan worden gecontinueerd binnen My time;
- Voor uren tijd voor tijd die zijn ontstaan na 1 juni 2015 geldt conform de cao de termijn van 6 maanden voordat tot uitbetaling van de niet opgenomen uren wordt overgegaan. Als deze termijn uit de cao zal worden aangehouden, dienen er mogelijkheden te komen waardoor degenen die de tijd voor tijd niet uitbetaald willen krijgen, in de gelegenheid worden gesteld deze tijd alsnog in tijd te kunnen opnemen;
- De tijd tussen een middagdienst en de eerstvolgende nachtdienst wordt op basis van de definitie van de cao aangemerkt als een roostervrije dag. Roostervrij wordt normaliter echter door medewerkers beleefd / ervaren als de dagen na het rooster. Het systeem MyTime is er nu ook op ingericht dat de RV dagen ontstaan na de cyclus/de laatste nachtdienst. Het aantal RV diensten is hiermee overigens identiek. Materieel verschil kan ontstaan wanneer het meeste overwerk wordt verricht: bij de overgang van middagdienst naar nachtdienst of na afloop van de nachtdienst. Het ligt wel in de lijn van de verwachting dat bij overgang tussen de middag naar nachtdienst vergaderingen en opleiding worden gepland. E.e.a. zal nog worden geïnventariseerd / geanalyseerd.
Daarna volgt nader overleg.

8.3 Ebitda (vervalt per 1 januari 2022):

EBITDA 2021

De EBITDA uitkering 2021 uit te keren in 2022, is door partijen vastgesteld als een uitkering op basis van de EBITDA regels zoals vermeld in 10.2 van deel A-I cao AkzoNobel.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AKZONOBEL COATINGS

(versie januari 2021)

De ondergetekenden:

(stand per 1 januari 2021)

Akzo Nobel Car Refinishes B.V.
Akzo Nobel Decorative Coatings B.V.
Akzo Nobel Powder Coatings B.V.
International Paint (Nederland) B.V.
Sikkens Verkoop B.V.
Sikkens Verkoop Nederland B.V.
De Sikkens Grossier B.V.
Alabastine Holland B.V.*

hierna zowel gezamenlijk als afzonderlijk te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

FNV

CNV

Vereniging van Middenkader en Hoger Personeel van Chemie & Coatings

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij, dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 waarvan de tekst luidt als opgenomen in Deel A-I en Deel A-II, alsmede in Deel B.

Daarnaast zijn partijen een RVU-regeling overeengekomen met de looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 december 2025.

* Voor werknemers op wie het Alabastine-akkoord van toepassing is, geldt het volgende. Zie (de uitvoering van) het Alabastine-akkoord voor wat betreft Art. 9 vaste spaarbijdrage 3,8%, 10.8. Salarisaanpassingen, 12.2. EBITDA-beloning, 12.3. RAB, 15.2.2. Leeftijdsvakantie. Het Alabastine akkoord is als bijlage bij Deel B van de cao Coatings opgenomen evenals de documenten ter uitvoering (stand van zaken) van het akkoord.

INHOUDSOPGAVE DEEL B

CAO-I AKZONOBEL COATINGS

B1.	Opzegtermijn (uitwerking artikel 5.1.1. Deel A)	1
B2.	Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1. Deel A)	1
B2.1.	Salarislijn CO	2
B2.2.	Salarislijn Deco	6
B2.3.	Salarislijn CD	6
B2.4.	Salarislijn EB (Decorative Coatings External Business)	9
B3.	Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 8.1.4. Deel A)	10
B3.1.	Uitbetaling bijzondere beloningen	10
B3.2.	Overwerk	11
B3.3.	Extra reis	12
B3.4.	Consignatie	12
B3.5.	Verschoven tijd	13
B3.6.	Dienstroostertoeslag	13
B3.7.	Overplaatsing in een ander dienstrooster	14
B3.8.	Incidenteel invallen in ploegendienst	15
B3.9.	Vaste reserve voor de 5-ploegendienst	16
B3.10.	Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst)	17
B3.11.	Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie	17
B3.12.	Toeslag voor incidenteel vuil werk	17
B3.13.	Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst	18
B3.14.	Omstandighedentoeslag	18
B4.	Overige bepalingen vakantietoeslag (uitwerking artikel 8.1.2. Deel A)	20
B4.1.	Grondslag vakantietoeslag	20
B5.	Uitzondering Spaarbijdrage 3,8% (uitwerking art. 9.1. Deel A)	20
B6.	Delen in resultaat onderneming (uitwerking artikel 10.1.1. Deel A)	20
B7.	Afwijking pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid < 35% (uitwerking art. 11.4.5. Deel A)	20
B8.	Pensioenregeling en pensioenbijdrage (uitwerking art. 12.2. Deel A)	20
B9.	Vakantie (uitwerking artikel 13.2.1. en 13.2.2. Deel A)	21

DEEL B - CAO-I AKZONOBEL COATINGS

B1. Opzegtermijn (uitwerking artikel 5.1.1. Deel A)

In afwijking van de eerste volzin van artikel 5.1.1. Deel A geldt voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen F t/m K (K is van toepassing tot en met 31 december 2021) en FDC t/m KDC (K is van toepassing tot en met 31 december 2021) een opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

B2. Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1. Deel A)

De salarislijn CA is per 1 juli 2013 gesplitst in twee salarislijnen en dit blijft in stand tot en met 31 december 2021: Coatings overig (CO) en Deco.

1. De salarislijn CO (salarisgroepen A tot en met K) geldt voor werknemers die in dienst zijn van Akzo Nobel Car Refinishes B.V., International Paint (Nederland) B.V. en Akzo Nobel Powder Coatings B.V.
2. De salarislijn Deco (salarisgroepen ADC tot en met KDC) is van toepassing op werknemers die in dienst zijn van Akzo Nobel Decorative Coatings B.V., Alabastine Holland B.V. en Sikkens Verkoop B.V., tenzij de CD of EB-salarislijn geldt.

CD-salarislijn (salarisgroepen ACD tot en met KCD): geldt voor werknemers die werkzaam zijn binnen de Integrated Stores of Independent Channels (tezamen v/h Commerciële Distributie).

Vanaf 1 januari 2022 vindt een samenvoeging van de negen bestaande loonlijnen plaats. Voor de cao-I zullen de bestaande loonlijnen worden geïntegreerd in de loonlijn Coatings. Voor de cao-HP zullen de bestaande loonlijnen worden samengevoegd in de HP-O. De loonlijn voor Commerciële Distributie in cao-I zal apart blijven bestaan. per 1 januari 2022 wordt de K-schaal in de cao geïntegreerd in het Global Job Framework. Voor werknemers die nu in schaal K zijn ingedeeld, zal een overgang plaatsvinden naar een persoonlijke paygrade in de MM1-schaal. Werknemers op wie dit van toepassing zal zijn, worden hierover persoonlijk geïnformeerd.

B2.1. Salarislijn CO

B2.1.1. CO salarissen per 1 oktober 2021

CO maandsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
A	2.076	2.330	2.589	
B	2.085	2.407	2.674	
C	2.107	2.503	2.781	
D	2.166	2.621	2.912	
E	2.229	2.748	3.053	
F	2.313	2.948	3.275	
G	2.554	3.254	3.616	
H	2.868	3.680	4.089	
K	3.191	4.123	4.581	

CO jaarsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
A	26.895	30.190	33.544	
B	27.016	31.190	34.655	
C	27.297	32.432	36.036	
D	28.062	33.960	37.733	
E	28.875	35.605	39.561	
F	29.969	38.194	42.438	
G	33.093	42.166	46.851	
H	37.167	47.687	52.986	
K	41.350	53.431	59.368	

B2.1.2. CO salarissen per 1 januari 2022

G-maandsalaris per		1 januari 2022		(Euro)
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
G2	A	2.128	2.389	2.654
G3	B	2.137	2.467	2.741
G4	C	2.159	2.566	2.851
G5	D	2.220	2.687	2.985
G6	E	2.284	2.816	3.129
G7	F	2.371	3.021	3.357
G8	G	2.618	3.335	3.706
G9	H	2.940	3.772	4.191

G-jaarsalaris per			1 januari 2022		(Euro)
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
G2	A	27.567	30.945	34.383	
G3	B	27.691	31.969	35.521	
G4	C	27.979	33.243	36.937	
G5	D	28.764	34.808	38.676	
G6	E	29.597	36.495	40.550	
G7	F	30.718	39.149	43.499	
G8	G	33.920	43.220	48.022	
G9	H	38.096	48.880	54.311	

B2.1.3. CO salarissen per 1 januari 2023

G-maandsalaris per			1 januari 2023		(Euro)
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
G2	A	2.181	2.448	2.720	
G3	B	2.191	2.529	2.810	
G4	C	2.213	2.630	2.922	
G5	D	2.275	2.753	3.059	
G6	E	2.341	2.887	3.208	
G7	F	2.430	3.097	3.441	
G8	G	2.683	3.419	3.799	
G9	H	3.013	3.866	4.296	

G-jaarsalaris per			1 januari 2023		(Euro)
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
G2	A	28.256	31.719	35.243	
G3	B	28.383	32.768	36.409	
G4	C	28.678	34.074	37.860	
G5	D	29.483	35.679	39.643	
G6	E	30.337	37.408	41.564	
G7	F	31.486	40.127	44.586	
G8	G	34.768	44.301	49.223	
G9	H	39.048	50.102	55.669	

B2.1.1. Jaarsalarissen CO per 1 juli 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	25.321	28.421	31.579
B	25.433	29.363	32.625
C	25.699	30.533	33.925
D	26.419	31.971	35.523
E	27.184	33.519	37.243
F	28.214	35.958	39.953
G	31.155	39.696	44.107
H	34.990	44.896	49.884
K	38.928	50.303	55.892

B2.1.1.2. Maandsalarissen CO per 1 juli 2018 in euro's

(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	1.954	2.193	2.437
B	1.963	2.266	2.518
C	1.983	2.356	2.618
D	2.039	2.467	2.741
E	2.098	2.587	2.874
F	2.178	2.775	3.083
G	2.404	3.064	3.404
H	2.700	3.465	3.850
K	3.004	3.882	4.313

B2.1.2. CO-salarissen per 1 juli 2019

B2.1.2.1. Jaarsalarissen CO per 1 juli 2019 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	26.017	29.203	32.448
B	26.133	30.170	33.522
C	26.406	31.372	34.858
D	27.146	32.850	36.500
E	27.932	34.441	38.268
F	28.990	36.947	41.052
G	32.012	40.788	45.320
H	35.953	46.130	51.255
K	39.999	51.686	57.429

B2.1.2.2. Maandsalarissen CO per 1 juli 2019 in euro's

(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	2.008	2.254	2.504
B	2.017	2.328	2.587
C	2.038	2.421	2.690
D	2.095	2.535	2.817
E	2.156	2.658	2.953
F	2.237	2.851	3.168
G	2.471	3.147	3.497
H	2.775	3.560	3.955
K	3.087	3.989	4.432

B2.1.3. CO-salarissen per 1 juli 2020

B2.1.3.1. Jaarsalarissen CO per 1 juli 2020_in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	26.368	29.597	32.886
B	26.486	30.578	33.975
C	26.762	31.796	35.329
D	27.512	33.294	36.993
E	28.309	34.907	38.785
F	29.381	37.445	41.606
G	32.444	41.339	45.932
H	36.438	46.752	51.947
K	40.539	52.384	58.204

B2.1.3.2. Maandsalarissen CO per 1 juli 2020_in euro's

(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	2.035	2.284	2.538
B	2.044	2.360	2.622
C	2.065	2.454	2.727
D	2.123	2.570	2.855
E	2.185	2.694	2.993
F	2.268	2.890	3.211
G	2.504	3.191	3.545
H	2.812	3.608	4.009
K	3.129	4.043	4.492

B2.2. Salarislijn Deco

B2.2.1. Deco-salarissen per 1 oktober 2021

Deco maandsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
ADC	2.040	2.313	2.570	
BDC	2.049	2.390	2.655	
CDC	2.071	2.484	2.760	
DDC	2.129	2.602	2.891	
EDC	2.190	2.727	3.030	
FDC	2.273	2.926	3.251	
GDC	2.510	3.230	3.589	
HDC	2.819	3.653	4.059	
KDC	3.136	4.093	4.548	

B2.3. Salarislijn CD

Deco jaarsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
ADC	26.432	29.966	33.296	
BDC	26.551	30.960	34.400	
CDC	26.828	32.190	35.767	
DDC	27.581	33.710	37.455	
EDC	28.378	35.339	39.266	
FDC	29.455	37.912	42.124	
GDC	32.525	41.855	46.505	
HDC	36.526	47.336	52.596	
KDC	40.640	53.038	58.931	

B2.3.1. CD-salarissen per 1 oktober 2021

CD maandsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
ACD	1.840	2.023	2.248	
BCD	1.849	2.091	2.323	
CCD	1.868	2.174	2.415	
DCD	1.920	2.276	2.529	
ECD	1.976	2.386	2.651	
FCD	2.051	2.560	2.844	
GCD	2.265	2.826	3.140	
HCD	2.543	3.196	3.551	
KCD	2.830	3.581	3.979	

CD jaarsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
ACD	23.846	26.216	29.129	
BCD	23.955	27.087	30.097	
CCD	24.202	28.166	31.296	
DCD	24.881	29.491	32.768	
ECD	25.601	30.920	34.356	
FCD	26.574	33.170	36.856	
GCD	29.342	36.623	40.692	
HCD	32.952	41.415	46.017	
KCD	36.664	46.405	51.561	

B2.3.2. CD-salarissen per 1 januari 2022

CD-maandsalaris per		1 januari 2022		(Euro)	
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
G2 CD	ACD	1.886	2.074	2.304	
G3 CD	BCD	1.895	2.143	2.381	
G4 CD	CCD	1.915	2.228	2.476	
G5 CD	DCD	1.968	2.333	2.592	
G6 CD	ECD	2.025	2.446	2.718	
G7 CD	FCD	2.102	2.624	2.915	
G8 CD	GCD	2.321	2.897	3.219	
G9 CD	HCD	2.607	3.276	3.640	

CD-jaarsalaris per		1 januari 2022	(Euro)	
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
G2 CD	ACD	24.442	26.871	29.857
G3 CD	BCD	24.554	27.764	30.849
G4 CD	CCD	24.807	28.870	32.078
G5 CD	DCD	25.503	30.228	33.587
G6 CD	ECD	26.241	31.694	35.215
G7 CD	FCD	27.238	33.999	37.777
G8 CD	GCD	30.076	37.538	41.709
G9 CD	HCD	33.776	42.450	47.167

B2.3.3. CD-salarissen per 1 januari 2023

CD-maandsalaris per		1 januari 2023	(Euro)	
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
G2 CD	ACD	1.934	2.126	2.362
G3 CD	BCD	1.942	2.196	2.440
G4 CD	CCD	1.962	2.284	2.538
G5 CD	DCD	2.018	2.391	2.657
G6 CD	ECD	2.076	2.507	2.786
G7 CD	FCD	2.155	2.689	2.988
G8 CD	GCD	2.379	2.969	3.299
G9 CD	HCD	2.672	3.358	3.731

CD-jaarsalaris per		1 januari 2023	(Euro)	
salarisgroep nieuw	salarisgroep oud	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
G2 CD	ACD	25.053	27.543	30.603
G3 CD	BCD	25.168	28.458	31.620
G4 CD	CCD	25.427	29.592	32.880
G5 CD	DCD	26.141	30.984	34.427
G6 CD	ECD	26.897	32.486	36.095
G7 CD	FCD	27.919	34.849	38.721
G8 CD	GCD	30.828	38.477	42.752
G9 CD	HCD	34.620	43.511	48.346

B2.4. Salarislijn EB (Decorative Coatings External Business)

B2.4.1. EB salarissen per 1 oktober 2021

EB maandsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
AEB	2.025	2.227	2.474	
BEB	2.034	2.300	2.555	
CEB	2.055	2.391	2.657	
DEB	2.113	2.505	2.783	
EEB	2.174	2.625	2.917	
FEB	2.256	2.816	3.129	
GEB	2.492	3.110	3.455	
HEB	2.798	3.516	3.907	
KEB	3.113	3.940	4.378	

EB jaarsalaris per		1 oktober 2021		(Euro)
salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau	
AEB	26.237	28.846	32.051	
BEB	26.355	29.801	33.112	
CEB	26.631	30.989	34.432	
DEB	27.378	32.450	36.056	
EEB	28.169	34.019	37.799	
FEB	29.237	36.496	40.551	
GEB	32.285	40.292	44.769	
HEB	36.259	45.568	50.631	
KEB	40.339	51.055	56.728	

B3. Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 8.1.4. Deel A)

- B3.a. Indien en voorzover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, draagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 14.1.4. van Deel A (hierna te noemen verlofcompensatie-toeslag). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- B3.b. De in artikel B3.2. tot en met B3.10. genoemde inconveniëntietoeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toeslag betreft of sprake is van toepassing van B3.5.2. resp. B3.8.2.
- B3.c. Andere toeslagen dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

B3.1. Uitbetaling bijzondere beloningen

- B3.1.1. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt wordt in beginsel uitbetaald, tenzij de werknemer aangeeft dat hij het extra gewerkte uur in vrije tijd wil opnemen.
Indien werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst extra gewerkte uren in vrije tijd willen opnemen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per opgenomen uur bovendien 0,28% resp. 0,56% van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag worden verrekend.
Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan.

Indien de werknemer heeft aangegeven, dat hij het extra gewerkte uur in vrije tijd wil opnemen en dit opnemen geschiedt niet binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in vrije tijd op te nemen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.

Extra gewerkte uren voor 1 juni 2015 kunnen naar keuze van de werknemer worden uitbetaald of worden omgezet in vakantierechten.

- B3.1.2. Uitbetaling van inconveniëntietoeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

B3.2. Overwerk

B3.2.1. Algemeen

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever. Aan medewerkers, wier werkzaamheden geheel of grotendeels bestaan uit het bezoeken van relaties, wordt geen overwerkvergoeding uitbetaald, tenzij in opdracht van hun chef op zaterdagen, zondagen en/of feestdagen een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functie-ervulling voortvloeit.
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in B3.a. vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan het in B3.3. bepaalde (extra reis) is dit lid eveneens van toepassing.
- c. De toeslag voor overwerk bedraagt:
0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag,
0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen,
1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
- d. In afwijking van het bepaalde onder c., bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag, voor zover de gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

B3.2.2. Overwerk door werknemers in 5-ploegendienst

Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in B3.2.1.

Het bepaalde in B3.2.1. is eveneens van toepassing voor beloning van extra diensten zoals bedoeld in art. 6.4.2. Deel A.

Indien een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.

Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier afgerond komen voor de in B3.a. vermelde beloning in aanmerking.

De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:

0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag

0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen

1,06% per uur voor overwerk op zondagen

1,59% per uur voor overwerk op feestdagen

Indien wordt voldaan aan het B3.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B3.2.3. Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)

Voor werknemers in 3-ploegendienst geldt een periode van niet-werken bij enkele feestdagen van 32 uur in plaats van 24 uur en bij dubbele feestdagen van 56 uur in plaats van 48 uur.

Indien bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

B3.3. Extra reis

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

Deze toeslag bedraagt :

0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag,

1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen, alsmede op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (B3.2.2.), in het geval de werknemer is ingeroosterd voor een extra dienst (6.4.2 deel A) en de vaste reserve (B3.9.).

Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

B3.4. Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De consignatietoeslag bedraagt

0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag

2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen

3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

Het bepaalde in B3.2. (overwerk), B3.3. (extra reis) en B3.5.1. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigner.

De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

B3.5. **Verschoven tijd**

B3.5.1. **Verschoven uren**

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.

Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.

Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) heeft de werknemer recht op een toeslag van: 0,28% per uur.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B3.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B3.5.2. **Verschuiving van dienst**

Indien een werknemer in ploegdienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet tengevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.

Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" van 2,8%.

Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgerekt.

Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B3.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B3.6. **Dienstroostertoeslag**

B3.6.1. **Dagdienst, 2- en 3-ploegdienst**

a. De dienstroostertoeslag bedraagt

11,25% voor het werken in 2-ploegdienst

19,0% voor het werken in 3-ploegdienst.

Deze toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.

Per ochtenddienst maandag t/m vrijdag: 0,45%

Per middagdienst maandag t/m donderdag: 0,55%

Per middagdienst op vrijdag: 0,72%

Per nachtdienst maandag t/m vrijdag: 1,45%

Per zaterdagdienst: 2,18%

- b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van:
0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroosting van 10-uursdiensten;
0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag,
voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

B3.6.2. **5-ploegendienst**

De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in 5-ploegendienst.
De gemiddelde toeslag per dienst bedraagt 1,56%.

- B3.6.3. De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

B3.7. **Overplaatsing in een ander dienstrooster**

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de beoelening ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (B3.9.) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegendienstrooster (B3.8.).

B3.7.1. **Overplaatsing van een dagdienstmedewerker naar ploegendienst**

Indien een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster.
Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn derhalve B3.2. (overwerk), B3.3. (extra reis) en B3.5.1. (verschoven uren) op hem van toepassing.

B3.7.2. **Overplaatsing van een ploegendienstmedewerker naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster**

Indien een ploegendienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag.
De ploegendienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 2,8%.
Bovendien zijn B3.2. (overwerk) en B3.3. (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

B3.7.3. **Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster (w.o. dagdienst)**

Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de

productie-activiteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van dit lid.

1. Werknemers, die gedurende 3 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel:
 voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand
 voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand
 voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.
2. Werknemers die langer dan 6 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster gedurende de lopende maand en de volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster.
3. Na afloop van de onder 2. genoemde periode ontvangen werknemers die 3 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest naast de toeslag die verbonden is aan hun nieuwe rooster een percentage van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan het nieuwe rooster. Daarbij geldt de volgende staffeling:

Periode plg.dnst	Duur	Vershil oude-nieuwe toeslag (%)
3 tot 5 jr	2 mnd	60%
	1 mnd	20%
5 tot 10 jr	4 mnd	80%
	4 mnd	60%
	3 mnd	40%
	3 mnd	20%
≥ 10 jr	6 mnd	80%
	6 mnd	60%
	6 mnd	40%
	6 mnd	20%

4. Voor een werknemer van 55 jaar of ouder die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest, wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, geldt bovenstaande afbouwregeling ook indien overplaatsing geschiedt op eigen verzoek (zie ook art. 3.3. Deel A).

B3.8. Incidenteel invallen in ploegendienst

- B3.8.1. Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in B3.2. (overwerk), B3.3. (extra reis) en B3.5.1. (verschoven uren).

- B3.8.2. Een ploegdienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegdienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, indien de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk rooster.
Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet hoeft te werken zijn de bepalingen van B3.2. (overwerk) en B3.3. (extra reis) van toepassing.
- B3.9. **Vaste reserve voor de 5-ploegendienst**
Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 5-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.
- B3.9.1. **Toeslag vaste reserve 5-ploegendienst**
De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- B3.9.2. **Toeslag voor invallen**
De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,35%.
- B3.9.3. **Invallen op feestdagen**
Indien de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij bovendien voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld in B3.a.
Daarnaast heeft hij recht op een toeslag van 0,56% per op die feestdag gewerkt uur.
- B3.9.4. **Werken op verschoven uren en overwerk**
Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in B3.2. en het in B3.5.1. bepaalde op hem van toepassing.
Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij wèl invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in B3.2. op hem van toepassing.
- B3.9.5. **Overplaatsing naar de 5-ploegendienst**
Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van B3.9. zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in B3.7.3. sub 1., geacht te zijn vervuld.
- B3.9.6. **Meer diensten per etmaal**
Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 8 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

- B3.9.7. Meer diensten per maand**
Indien de vaste reserve voor de 5-ploegdienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegdienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten ingevolge het dagdienstrooster voor die maand, komt hij voor de meer gewerkte dienst(en) in aanmerking voor de beloning vermeld in B3.a.
Daarnaast ontvangt hij voor meer gewerkte diensten een toeslag van 0,56% per meer gewerkt uur.
- B3.9.8. Minder diensten dan vijf per week**
De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken. Indien de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.
- B3.9.9. Weekenddiensten**
Indien de vaste reserve voor de 5-ploegdienst op zaterdag en/of zondag niet behoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.
- B3.10. Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegdienst)**
Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt, ontvangt hij een toeslag van 0,14% per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.
- B3.11. Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie**
- B3.11.1.** Per volledig waargenomen dienst ontvangt de werknemer, die een hoger ingedeelde functie waarneemt een toeslag van 0,3% van zijn maandsalaris. Het in dit lid bepaalde is slechts van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling niet reeds met waarneming in andere functies is rekening gehouden.
- B3.11.2.** Per maand wordt de in B3.11.1. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.
- B3.11.3.** In afwijking van het in B3.11.1. bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.
- B3.12. Toeslag voor incidenteel vuil werk**
Aan medewerkers, die incidenteel vuil of bezwaarlijk werk verrichten, kan een toeslag worden toegekend van maximaal 0,056% per uur, al naar gelang de bezwaarlijkheid van het werk. De vaststelling ervan is overgelaten aan de werkgever in overleg met de betrokkenen.

B3.13. **Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst**

Een werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen.

Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.

Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

B3.14. **Omstandighedentoeslag**

B3.14.1. Voor fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden wordt een toeslag uitbetaald aan bepaalde groepen werknemers.

B3.14.2. Er zijn twee soorten omstandighedentoeslagen:

- a. een toeslag voor fysieke bezwaren van de werkomgeving ad EUR 25,-- per maand bruto
- b. een toeslag voor fysiek zeer bezwarende omstandigheden ad EUR 35,-- per maand bruto

Voor jeugdigen t/m 22 jaar luiden bovenstaande bedragen naar rato, dit is met inachtneming van de volgende afleidingspercentages.

22 jaar 97%	19 jaar 72%
21 jaar 89%	18 jaar 64%
20 jaar 80%	17 jaar 56%

B3.14.3. In aanmerking komende medewerkers

1. Voor de in onder B3.14.2.a. genoemde toeslag komen in aanmerking:
 - a. de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F werkzaam in de productie-, magazijn- en expeditieafdelingen en technische diensten, en
 - b. de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F in andere afdelingen, wier werkzaamheden naar aard en omvang van fysieke bezwaren van de werkomgeving vergelijkbaar zijn met die van de onder a. genoemde uitvoerende werknemers voorkomende op de in B3.14.3.3. genoemde toeslaglijsten.
2. Voor de onder B3.14.2.b. genoemde toeslag komen in aanmerking de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F werkzaam in de volgende functies op de daarbij genoemde locaties:

Sassenheim:

- medewerker cleaning
- medewerker terreindienst

Wapenveld:

- emballageverzorger (cleaning)
- medewerker onderhoud/milieu

Sikkens Centra:

- schoonma(a)k(st)er

3. De functienamen van de onder B3.14.3.1. en B3.14.3.2. genoemde werknemers moeten voorkomen op per locatie en per soort toeslag opgestelde en door de Directie Akzo Nobel Coatings Nederland B.V. vastgestelde toeslaglijsten.

B3.14.4. Uitbetaling

Als toeslag naast en tegelijk met het maandsalaris aan de in aanmerking komende werknemers volgens de toeslaglijsten, als bedoeld in B3.14.3., uit te betalen.

B3.14.5. Regels

- a. De toeslaglijsten worden met ingang van 1 januari van ieder jaar opnieuw vastgesteld of eerder, indien en waar sprake is van een belangrijke verbetering van de arbeidsomstandigheden.
- b. Bij overplaatsing van een medewerker naar een andere afdeling resp. functie wordt de toeslag uitgekeerd, die volgens de toeslaglijst bij die andere functie hoort of wordt geen toeslag meer uitgekeerd, indien deze functie niet op de toeslaglijst voorkomt.

B4. Overige bepalingen vakantietoeslag (uitwerking artikel 8.1.2. Deel A)

B4.1. Grondslag vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt eveneens berekend over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen:

1. artikel B3.6., B3.7., B3.8., B3.9., B3.11., B3.12.;
2. artikel B3.4., voor zover het een structureel karakter draagt.

B5. Uitzondering Spaarbijdrage 3,8% (uitwerking art. 9.1. Deel A)

Werknemers in dienst van De Sikkens Grossier B.V. of van Sikkens Verkoop Nederland B.V. hebben geen recht op de spaarbijdrage 3,8% van art. 9 Deel A (Zie cao-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007, tenzij de indiensttredingsdatum op of na 1 mei 2011 ligt (zie vervolg CD-akkoord d.d. 29 maart 2011).

B6. Delen in resultaat onderneming (uitwerking artikel 10.1.1. Deel A)

In afwijking van artikel 10 Deel A-I zal voor een beperkte groep werknemers van Performance Coatings en External Business binnen Paints & Coatings in de toekomst een nieuw Sales Incentive programma gelden. Indien en daar waar daadwerkelijk een nieuw Sales Incentive programma wordt ingevoerd, zullen de hierbij behorende uitkeringen in de plaats komen van de RAB- en EBITDA-uitkeringen.

B7. Afwijking pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid < 35% (uitwerking art. 11.4.5. Deel A)

Op werknemers in dienst van De Sikkens Grossier B.V. of van Sikkens Verkoop Nederland B.V. is de slotzin van art. 11.4.5. Deel A (pensioenbepaling) niet van toepassing, tenzij de indiensttredingsdatum op of na 1 mei 2011 ligt.

B8. Pensioenregeling en pensioenbijdrage (uitwerking art. 12.2. Deel A)

Werknemers in dienst van De Sikkens Grossier B.V. of van Sikkens Verkoop Nederland B.V. van wie de indiensttredingsdatum vóór 1 mei 2011 ligt, zijn uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling AkzoNobel (zie cao-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007 en vervolg CD-akkoord d.d. 29 maart 2011). Op hen is artikel 12 van Deel A niet van toepassing met dien verstande dat wel de extra pensioenbijdrage zoals bedoeld in artikel 12.3.5. e.v. van de cao 2012-2013 is verschuldigd. De hiervoor bedoelde werknemers die zijn uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling AkzoNobel betalen naast bovengenoemde premie (uit de EBITDA) en de premie zoals aangegeven in het CD-akkoord 2007 (3%) vanaf 1 januari 2012 een extra premie van 2%.

B9. Vakantie (uitwerking artikel 13.2.1. en 13.2.2. Deel A)

Voor werknemers in dienst van De Sikkens Grossier B.V. of Sikkens Verkoop Nederland B.V. geldt in plaats van het in 13.2.2. Deel A bepaalde:
Een werknemer die in een vakantiejaar de 40-jarige leeftijd bereikt of ouder is, heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:

40-jarige leeftijd - 8 uur
45-jarige leeftijd - 16 uur
50-jarige leeftijd - 24 uur
55-jarige leeftijd - 32 uur
60-jarige leeftijd - 40 uur