



## Overgang Arbeidsvoorwaarden Alabastine per 1 juni 2009

### 1. Werknemers Alabastine

Het akkoord ("Alabastine-akkoord") behelst een totaalpakket aan maatregelen geldend voor alle werknemers die op 31 mei 2009 in dienst waren van Alabastine.

### 2. CAO Akzo Nobel Coatings en CAO Akzo Nobel voor Hoger Personeel

Vanaf 1 juni 2009 is op alle werknemers die in dienst zijn van Alabastine de CAO van AkzoNobel Coatings respectievelijk de CAO Hoger Personeel AkzoNobel Nederland (in dit akkoord verder te noemen AN-CAO) van toepassing, inclusief de binnen AkzoNobel Decorative Coatings in Nederland geldende secundaire arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat daarbij de in dit akkoord overeengekomen overgangsafspraken gelden. Derhalve zal het Alabastine-akkoord deel uitmaken van de AN-CAO. Het Alabastine-akkoord zelf zal ook als CAO worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken. De reeds vervallen CAO voor de bereide Verf en Drukinktindustrie (VVVF CAO) en de Alabastine regelingen zijn met ingang van 1 juni 2009 niet langer geldig.

### 3. Uitgangspunten bij de overgang

- 3.1. Uitgangspunt is dat het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket als geheel gelijkwaardig is aan het huidige pakket.

Bij de arbeidsvoorwaardenvergelijking worden plussen en minnen zoveel mogelijk verwerkt in het salaris (zie tabel). Ook per individuele werknemer zal een vergelijk worden gemaakt met zonodig aanvullende afspraken om aan de eis van gelijkwaardigheid te kunnen voldoen.

- 3.2. In onderstaande tabel zijn de (algemene) arbeidsvoorwaarden opgenomen die in de arbeidsvoorwaardenvergelijking plussen of minnen opleveren. Om een goede vergelijking te kunnen maken en om verschillen te kunnen uitruilen in salaris is uitgegaan van de volgende waarden :

Tabel arbeidsvoorwaardenvergelijking	Van Alabastine naar AkzoNobel	
		Overige werknemers
Salariswaarde 5 extra verlofdagen		+ 2.1%
Salariswaarde 6.5 extra verlofdagen		+ 2.73%
EVA-waarde (uitkering 0-8%)		+ 3.25%
(G)RAB (uitkering 0-5%)		+ 4%



### Fase 1 : de overgang op 1 juni 2009

#### **4. Salaris**

- 4.1. Op 31 mei 2009 zijn de functies van de werknemers ingedeeld volgens het bij AkzoNobel geldende functiewaarderingssysteem. Aan deze functiegroep is een salarisgroep gekoppeld.
- 4.2. Voor zover van toepassing worden hiernagenoemde beloningen bij de overgang opgenomen in het jaarsalaris:
- de 13<sup>e</sup> maand
  - beloning oververdiensde (2, 4 of 6%)
  - persoonlijke toeslag
  - een tegemoetkoming uit de categorieën "secretarissen of oud-Rosmalen"
  - jaarlijkse Sales bonus op basis van kwartaaltargets (hiervoor wordt 75% genomen van de gemiddelde bonus die betrokkene de afgelopen 5 jaar ontving)
- 4.3. Aan een werknemer die op 31.05.2009 een doorgroeiperspectief heeft in de schaal bij Alabastine maar niet na indeling in de AkzoNobel-schaal, wordt een individueel perspectief toegekend uitgedrukt in een percentage van het op 31.05.2009 geldende salaris. Voor zolang en voor zover het individueel perspectief nog niet volledig is benut geldt voor de toepassing van art. 10.2.2. de regel "90-100%" van de matrix. Het individueel perspectief wordt jaarlijks afgebouwd met de daadwerkelijk toegekende salarisaanpassing met als minimum het percentage conform art 10.2.2 bij "voldoet aan verwachtingen"
- 4.4. Collectieve salarisverhoging in 2009  
Voor het jaar 2009 geldt het volgende:  
Werknemers die tot 1 juni 2009 onder de CAO VVF vallen en daarna onder de AN-CO komen in aanmerking komen voor de salarisverhoging van één van beide CAO's; het hoogste percentage zal worden toegepast.  
De overige medewerkers, die tot de zgn. OSBO-groep behoren, hebben in 2009 geen recht op een verhogingen, aangezien zij op 1 januari 2009 een salarisverhoging hebben ontvangen.

#### **5. Verlof**

Van de verlofrechten uit de AN-CAO worden vanaf 1 juni 2009 op jaarbasis 132 uur (op voltijdbasis) toegekend. Voor de overige 52 verlofuren (6,5 dag), zie onder 'inverdiene na 1.6.2009'

Werknemers hebben het eenzijdig recht maximaal 40 uur (respectievelijk 48 uur of 56 uur voor een aantal werknemers op basis van individuele situaties) te verkopen, gedurende de periode dat de overige verlofuren, GRAB en EVA niet zijn inverdiend.



## 6. Leeftijdsgedagen

- 6.1. Voor werknemers die op overgangsdatum vallen onder de VVVF CAO geldt in plaats van de betreffende bepaling in de AN-CAO (art. 15.2.2. Deel A) de bepaling over leeftijdsdagen zoals op de overgangsdatum opgenomen in de VVVF CAO, artikel 13.1.b
- 6.2. Het recht op kopen van extra vrije dagen voor werknemers van 62 jaar en ouder zoals op overgangsdatum opgenomen in artikel 13.2. van de VVVF CAO, blijft gelden voor werknemers die op overgangsdatum vallen onder de VVVF CAO.

## 7. (Vroeg)Pensioen

- 7.1. Werknemers blijven vooralsnog voor het ouderdomspensioen verzekerd bij Fortis ASR. Pensioenbepalingen uit de AN-CAO zijn derhalve op hen niet van toepassing.  
De vroegpensioenregeling bij het BPFv wordt gecontinueerd.  
Het recht op een spaarbijdrage (AN-CAO art. 11 Deel A) is niet van toepassing op werknemers.
- 7.2. AkzoNobel heeft de intentie uitgesproken om vanaf 1 januari 2010 het ouderdomspensioen onder te brengen bij het Pensioenfonds AkzoNobel (APF).
- 7.3. AkzoNobel en vakbonden hebben afgesproken nader te overleggen over het vroegpensioen en de spaarbijdrage.

## 8. Dienstjaren

Voor werknemers tellen de dienstjaren bij Alabastine mee voor het behalen van een AkzoNobel jubileum alsmede voor bepaling van anciënniteit in het kader van ontslag.

## 9. Leaseauto

Voor lopende leasecontracten wordt volgens de huidige voorwaarden doorgereden tot einde contractdatum. Voor een nieuwe (volgende) auto is de leaseregeling AkzoNobel van toepassing.



## 10. Reiskostentegemoetkoming woon-werkverkeer

Vanaf 1 juni 2009 geldt de tegemoetkoming woonwerkverkeer van AN. Indien na vergelijking van de Alabastine reiskostenvergoeding woonwerkverkeer met die van AN blijkt dat de tegemoetkoming omlaag gaat op 1 juni 2009, zal op de overgangdatum het verschil worden opgenomen in het vaste jaarsalaris of gecompenseerd worden met andere zaken op individuele basis.

## 11. Arbeidsongeschiktheid<sup>1</sup>

Voor een zieke werknemer die in het eerste of tweede ziektejaar zit gelden vanaf de overgang naar de AN-CAO de bepalingen met betrekking tot inkomen bij arbeidsongeschiktheid (art. 13. AN-CAO Deel A) voor de resterende periode van de eerste twee ziektejaren en aansluitend de inkomensbepalingen voor de WIA-periode, met inachtneming van de voor de werknemer geldende pensioenbepalingen.

## 12. Diversen

### 12.1. Lief-en-leedpot.

Bij Alabastine bestaat een Lief en Leedpot, die als zodanig niet bij AkzoNobel gekend wordt. Het voorstel is (in samenwerking met de OR) deze pot om te vormen tot een personeelsvereniging conform AkzoNobel richtlijnen. Inhoudelijk staat het dan vrij om te bepalen wat de doelstelling van de Personeelsvereniging wordt.

Indien er geen personeelsvereniging ontstaat, dan wordt de pot leeggemaakt en aangewend voor de bestaande doelstelling.

### 12.2. Alabastine-producten

Binnen de vestiging Ammerzoden blijft het mogelijk om Alabastine producten te kopen tegen de geldende fiscale mogelijkheden, die door AkzoNobel in acht genomen worden.

<sup>1</sup> WAO- en WIA-aanvullingen in de AN-CAO betreffen uitsluitend werknemers op wie bij aanvang van de uitkering de AN-CAO reeds van toepassing was.



### Fase 2: inverdiene n á 1.6.2009 (52 verlofuren, RAB en EVA)

Nadat de arbeidsvoorwaarden Alabastine zijn omgezet naar een gelijkwaardig pakket arbeidsvoorwaarden bij AkzoNobel blijven er nog drie AN-arbeidsvoorwaarden over : 6,5 dagen extra verlof, de (G)RAB en de EVA-uitkering (of een vervangende winstdeling). De 6,5 dagen extra verlof, (G)RAB en de EVA-uitkering, zijn eerst van toepassing nadat ze in de hiervoor aangegeven volgorde zijn inverdiend door uitruil met komende collectieve salarisverhogingen. In totaal dient 9.98% (2,73% verlof, 4% (G)RAB en 3,25% EVA, ) te worden inverdiend.

#### 13. 52 verlofuren (6,5 verlofdag)

Om in aanmerking te komen voor de 6,5 verlofdag – en daarmee te komen op het totaal van 23 dagen (184 uur) volgens de AN CAO – dient 2,73% te worden inverdiend op het jaarsalaris door uitruil met collectieve salarisverhogingen

(Gedeeltelijke) uitruil vindt plaats in hele uren, waarbij naar boven wordt afgerond. Voor de wijze van uitruil, zie ter illustratie de voorbeelden onder 14. en 15.

#### 14. RAB

Recht op (een deel van) de RAB uit de AN-CAO ontstaat door uitruil met collectieve salarisverhogingen. De uitruilwaarde van de RAB is vastgesteld op 4%. Onderstaande tabel dient ter illustratie van de wijze van uitruil. Er kunnen dus geen rechten aan worden ontleend.

<b>VOORBEELD</b> Stel collectieve salarisverhoging is	Beginwaarde in te rullen (G)RAB	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op waarde (G)RAB van	Deze waarde is gelijk aan een (G)RAB uitkering van ..%	Restant in te rullen (G)RAB
1.4.2009 : 1%	4%	1%	¼ deel van % (tussen 0-5%)	3%
1.4.2010 : 1,5%	3%	1,5%+1%=2,5%	2,5/4 deel van % (tussen 0-5%)	1,5%
1.4.2011 : 1,8%	1,5%	4%	4/4 deel van %, dus volledige (G)RAB	-

Opm. In dit voorbeeld heeft een werknemer vanaf 1.4.2011 recht op de volledige (G)RAB van max 5% en resteert een ruimte voor collectieve salarisverhoging van (1,8 min 1,5=) 0,3%. (Let op: in praktijk dient EVA en verlof eerst nog terugverdiend te worden.)



## 15. EVA

Recht op (een deel van) de EVA-uitkering (of een vervangende winstdelingsregeling) uit de AN-CAO ontstaat door uitruil met collectieve salarisverhogingen. De uitruilwaarde van de (volledige) EVA-uitkering is vastgesteld op 3,25%. Uitruil vindt pas plaats nadat de volledige(G)RAB cf. het vorige lid is inverdiend.

Onderstaande tabel dient ter illustratie van de wijze van uitruil. Er kunnen dus geen rechten aan worden ontleend. In de tabel wordt het voorbeeld uit 3.9 voortgezet.

Aangezien in dat voorbeeld na uitruil 0,3% collectieve salarisverhoging resteert(\*) wordt dit als vertrekpunt in onderstaande tabel genomen.

<b>VOORBEELD</b> Stel collectieve salarisverhoging is	Beginwaarde in te ruilen EVA-uitkering	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op deel van de EVA-uitkering	Bij een (volledige) EVA van bijv. 4% betekent dit een EVA-uitkering van .%	Restant in te ruilen EVA-uitkering
1.4.2011 : 1,3% <sup>(*)</sup>	3,25% (=100%)	40% (1,3 : 3,25 = 40)	(40% x 4=) 1,6%	1,95%
1.4.2012 : 2,25%	1,95% (=60%)	60%+40%=100% (1,95 : 3,25 = 60)	(100% x 4=) 4%	-

Opm. In dit voorbeeld heeft een werknemer over de periode 1.4.2011 tot 1.4.2012 recht op 40% van de EVA-uitkering, vanaf 1.4.2012 heeft hij recht op de volledige EVA-uitkering. Op 1.4.2012 is er nog ruimte voor een collectieve salarisverhoging van (2,25 min 1,95=) 0,3%.

De EVA-uitkering bedraagt minimaal 3,25% over het kalenderjaar waarin het volledig recht op de EVA-uitkering ontstaat, alsmede over het daaropvolgende kalenderjaar.

## 16. Collectieve salarisverhogingen na 1 juni 2009

Werknemers hebben eerst recht op effectuering van collectieve salarisverhogingen na 1 januari 2009 na het volledig inverdienen van 6,5 verlofdag, RAB en EVA conform de in vorige leden omschreven handelwijze.

Sassenheim, 30 juni 2009

Namens het management van  
Decorative Coatings bv

C.D. Kuijken  
General Manager DCN

L.A.C. de Langen  
HR Manager DCN

H. Danklof  
Sitemanager Alabastine Ammerzoden

Namens de vakbonden:

R. Vos  
FNV Bondgenoten

J. Rensen  
De Unie