

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AKZONOBEL CHEMICALS

(versie juli 2017)

De ondergetekenden:

Akzo Nobel Chemicals B.V. te Amersfoort, ten deze mede handelend voor en uit naam van:

(stand per 1 juli 2017)

**Akzo Nobel Chemicals B.V., alsmede
Akzo Nobel Industrial Chemicals B.V.
Akzo Nobel Functional Chemicals B.V.*
Akzo Nobel Projects & Engineering B.V.**

hierna zowel gezamenlijk als afzonderlijk te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

FNV Procesindustrie

CNV Vakmensen

Vereniging van Middenkader en Hoger Personeel van AkzoNobel

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij, dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de periode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 waarvan de tekst luidt als opgenomen in Deel A-I, Deel A-II en Deel B.

* Voor werknemers op wie het Elotex-akkoord van toepassing is, geldt het volgende. Voor de toepassing van de artikelen 15.2.2. Leeftijdsvakantie is het Elotex-akkoord bepalend. Het Elotex-akkoord is als bijlage bij Deel B van de CAO Chemicals opgenomen.

INHOUDSOPGAVE DEEL B

CAO-I AKZONOBEL CHEMICALS

B1.	Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1. Deel A)	1
B2.	Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 8.1.4. Deel A)	2
B3.	Overige bepalingen vakantietoeslag (uitwerking artikel 8.1.2. Deel A)	12

DEEL B - CAO-I AKZONOBEL CHEMICALS

B1. Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1. Deel A)

B1.1. Salarissen per 1 juli 2017

B1.1.1. Jaarsalarissen per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	24.739	28.090	31.211
B	25.005	29.078	32.309
C	25.613	30.510	33.900
D	26.455	32.028	35.587
E	27.682	34.317	38.130
F	29.200	37.215	41.350
G	31.865	40.802	45.335
H	34.803	44.708	49.675
K	38.949	50.220	55.800

B1.1.2. Maandsalarissen per 1 juli 2017 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	1.909	2.168	2.409
B	1.930	2.244	2.493
C	1.977	2.354	2.616
D	2.042	2.471	2.746
E	2.136	2.649	2.943
F	2.254	2.872	3.191
G	2.459	3.149	3.499
H	2.686	3.450	3.833
K	3.006	3.875	4.306

B1.2. Salarissen per 1 januari 2018

B1.2.1. Jaarsalarissen per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	24.863	28.230	31.367
B	25.130	29.224	32.471
C	25.741	30.663	34.070
D	26.587	32.189	35.765

E	27.820	34.489	38.321
F	29.346	37.401	41.557
G	32.024	41.006	45.562
H	34.977	44.931	49.923
K	39.144	50.471	56.079

B1.2.2. Maandsalarissen per 1 januari 2018 in euro's
(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	1.919	2.179	2.421
B	1.940	2.255	2.506
C	1.987	2.366	2.629
D	2.052	2.484	2.760
E	2.147	2.661	2.957
F	2.265	2.886	3.207
G	2.471	3.164	3.516
H	2.699	3.468	3.853
K	3.021	3.895	4.328

B2. Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 8.1.4. Deel A)

- B2.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 verlofcompensatietoeslag). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- B2.b. De in artikel B2.2. tot en met B2.11. 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 B2.5.2. resp. B2.8.2.
- B2.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.

B2.1. Uitbetaling bijzondere beloningen

- B2.1.1. 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.

B2.1.2. Uitbetaling van inconveniëntietoelagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

B2.2. **Overwerk**

B2.2.1. **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.
- 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 B2.a. vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan het in B2.3. bepaalde (extra reis), is dat 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 totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

B2.2.2. **Overwerk door werknemers in de 5-ploegendienst**

Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in B2.2.1.

Het bepaalde in B2.2.1. 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 het 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 B2.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 B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.2.3. Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)

Werknemers in 3-ploegendienst verrichten geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag.

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).

B2.3. 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 (B2.2.2.), in het geval de werknemer is ingeroosterd voor een extra dienst (6.4.2 deel A) en de vaste reserve.

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

B2.4. 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 B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (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 consigneren.

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

Indien de werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende **afbouwregeling**:

- B2.4.1. Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.
- B2.4.2. Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder B2.4.1., alsmede
- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| gedurende 2 maanden | 80% |
| gedurende 2 maanden | 60% |
| gedurende 1 maand | 40% |
| gedurende 1 maand | 20% van de consignatietoeslag |
- B2.4.3. Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder B2.4.1., alsmede
- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| gedurende 4 maanden | 80% |
| gedurende 4 maanden | 60% |
| gedurende 3 maanden | 40% |
| gedurende 3 maanden | 20% van de consignatietoeslag |
- B2.4.4. Het onder B2.4.3. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek niet langer geconsigneerd is.

B2.5. **Verschoven tijd**

B2.5.1. **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 worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) heeft de werknemer recht op een toeslag van

0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de kalenderdag; 0,28% per uur voor de overige uren.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.5.2. **Verschuiving van dienst (letterwisseling)**

Indien een werknemer in ploegendienst 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 hierbedoeld 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 uitgekeerd.

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

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.6. **Dienstroostertoeslag**

B2.6.1. **Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst**

a. De dienstroostertoeslag bedraagt

11,25% voor het werken in 2-ploegendienst

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

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 inroostering 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.

B2.6.2. **5-ploegendienst**

De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in 5-ploegendienst.

B2.6.3. De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

B2.7. Overplaatsing in een ander dienstrooster

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling 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 (B2.9. en B2.10.) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegendienstrooster (B2.8.).

B2.7.1. 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 B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (verschoven uren) op hem van toepassing.

B2.7.2. 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 1,8%. Bovendien zijn B2.2. (overwerk) en B2.3. (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

B2.7.3. 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.

- a. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn 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.

- b. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
- c. De onder b. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens
 - gedurende 2 maanden 80%
 - gedurende 2 maanden 60%
 - gedurende 1 maand 40%
 - gedurende 1 maand 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- d. De onder b. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens
 - gedurende 4 maanden 80%,
 - gedurende 4 maanden 60%,
 - gedurende 3 maanden 40% en
 - gedurende 3 maanden 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- e. Het sub d. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest in het kader van art. 3.3. Deel A wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster.

B2.8. Incidenteel invallen in ploegendienst

- B2.8.1. Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (verschoven uren).
- B2.8.2. Een ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst 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 B2.2. (overwerk) en B2.3. (extra reis) van toepassing.

B2.9. Vaste reserve voor de 3-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 3-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 3-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

- B2.9.1. Toeslag vaste reserve 3-ploegendienst**
De vaste reserve voor de 3-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 4,25% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- B2.9.2. Toeslag voor invallen**
Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve voor de 3-ploegendienst een toeslag van 0,75%.
- B2.9.3. Werken op verschoven uren en overwerk**
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in B2.2. en het in B2.5.1. bepaalde op hem van toepassing.
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij wèl invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in B2.2. op hem van toepassing.
- B2.9.4. Overplaatsing naar de 3-ploegendienst**
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 3-ploegendienst.
De bepalingen van B2.9. zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in B2.7.3. sub a., geacht te zijn vervuld.
- B2.9.5. 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 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.
- B2.9.6. Meer diensten dan vijf per week**
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst - hetzij in dagdienst, hetzij in 3-ploegendienst - per week meer dan vijf diensten heeft gewerkt, dan heeft hij voor de meer gewerkte dienst(en) recht op de beloning zoals vermeld in B2.a. Daarnaast heeft hij per meer gewerkte dienst recht op een toeslag van 0,28%.
- B2.10. 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.
- B2.10.1. 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.
- B2.10.2. Toeslag voor invallen**
De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,35%.

B2.10.3. **InvalLEN op feestdagen**

Indien de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld in B2.a.

Bovendien heeft hij recht op een toeslag van 0,56% per op die feestdag gewerkt uur.

B2.10.4. **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 B2.2. en het in B2.5.1. 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 B2.2. op hem van toepassing.

B2.10.5. **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 B2.10. zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in B2.7.3. sub a., geacht te zijn vervuld.

B2.10.6. **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 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

B2.10.7. **Meer diensten per maand**

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - 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 B2.a.

Daarnaast ontvangt hij voor per meer gewerkte dienst een toeslag van 0,56% per meer gewerkt uur.

Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel B2.3. van toepassing.

B2.10.8. **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.

B2.10.9. **Weekenddiensten**

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op zaterdag en/of zondag niet behoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.

B2.11. **Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst)**

Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt ontvangt hij een toeslag van 0,14% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

B2.12. **Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie**

B2.12.1. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

De toeslag bedraagt 0,3%.

Dit percentage wordt verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

B2.12.2. Per maand wordt de in B2.12.1. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

B2.12.3. In afwijking van het in B2.12.1. 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.

B2.13. **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.

B2.14. **Rusttijden**

B2.14.1. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel B2.3. komt te vervallen.

Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd),
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

B2.14.2. Een werknemer werkzaam in ploegdienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

B3. Overige bepalingen vakantietoelage (uitwerking artikel 8.1.2. Deel A)

B3.1. Grondslag vakantietoelage

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

1. bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8.1.4 Deel A en uitgewerkt in B2.;
2. persoonlijke toelagen als bedoeld in artikel B3.2. van de CAO 2004-2007.



Overgang Arbeidsvoorwaarden Elotex per 1 januari 2009

1. Werknemers Elotex

Het akkoord ("Elotex-akkoord") behelst een totaalpakket aan maatregelen geldend voor alle werknemers die op 31 december 2008 in dienst waren van Elotex.

2. CAO Akzo Nobel Chemicals en CAO Akzo Nobel voor Hoger Personeel

Vanaf 1 januari 2009 is op alle werknemers die in dienst zijn van Elotex de CAO van AkzoNobel Chemicals respectievelijk de CAO Hoger Personeel AkzoNobel Nederland (in dit akkoord verder te noemen AN-CAO) van toepassing, inclusief de binnen AkzoNobel Functional Chemicals in Nederland geldende secundaire arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat daarbij de in dit akkoord overeengekomen overgangsafspraken gelden. Derhalve zal het Elotex-akkoord deel uitmaken van de AN-CAO. Het Elotex-akkoord zelf zal ook als CAO worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken. De reeds vervallen CAO Celanese Emulsions, de CAO Acheson Scheemda en de Elotex regelingen zijn met ingang van 1 januari 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 Elotex naar AkzoNobel	
	Wnrs 5-plg	Overige werknemers
Verlofcompensatie 5-plgdienst	+3,5%	
Waarde extra opkomstplicht (5-plg) 4 dagen	+1,7%	
Salariswaarde 9 extra verlofdagen		+3,8%
Pensioenpremie	-/-2%	-/-2%
Waarde van de spaarbijdrage (3,8%)	+ 3%	+ 3%
EVA-waarde (uitkering 0-8%)	+ 3,25%	+ 3,25%

Fase 1 : de overgang op 1 januari 2009

4. Salaris

- 4.1. Op 31 december 2008 zijn de functies van de werknemers ingedeeld volgens het bij AkzoNobel geldende functiewaarderingssysteem. Aan deze functiegroep is een salarisgroep gekoppeld.

Voor operators met een vaste vervangingstoelage plus een extra beloning in geval van werkelijk vervangen van de 1^e operator geldt indeling in een hogere functiegroep binnen de AN-systematiek. Daarmee maakt de vervanging deel uit van de functie en wordt geen vervangingstoelage en overwerk voor vervanging voor deze functionarissen meer toegekend in geval van vervanging van de 1^e operator.

Voor de hiervoor bedoelde operator wordt zowel de vaste toeslag van € 50 per maand als de gemiddeld uitgekeerde vervangingstoelage op jaarbasis over de afgelopen drie jaar opgenomen in het individuele salaris.

- 4.2. Aan een werknemer die op 31.12.2008 een doorgroeiperspectief heeft in de schaal bij Elotex, maar niet na indeling in de AkzoNobel-schaal, wordt een individueel perspectief toegekend uitgedrukt in een percentage van het op 31.12.2008 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.
- 4.3. Op 1 januari 2009 worden zowel de collectieve (0,5%) als de individuele verhogingen volgens de CAO Celanese Emulsions toegepast. De jaarlijkse herziening zoals bedoeld in art. 10.2. van de AN-CAO vindt voor betrokkenen daarom niet plaats op 1 april 2009. Werknemers op wie niet de Elotex-CAO van toepassing was ("professionals") komen wel in aanmerking voor de salarisherziening op 1 april 2009 conform art. 10.2. van de AN-CAO.

4.4. Aanpassingen op het salaris

Voor werknemers in 5-ploegendienst wordt het (Elotex-) salaris op het moment van overgang verminderd met 3,2%, zijnde het saldo van
-/- 3,5% verlofcompensatie (toelage van 3,5% op het salaris vanaf 1.1.2009)
-/- 1,7% extra opkomstdagen (te declareren als overwerk vanaf 1.1.2009) en
+ 2%, als compensatie voor de hogere pensioenpremie vanaf 1.1.2009).

Voor overige werknemers wordt het (Elotex-)salaris op het moment van overgang verminderd met 1,8%, zijnde het saldo van
-/-3,8%, de waarde van 72 uur (9 dagen) extra verlofrechten vanaf 1.1.2009 en
+ 2%, als compensatie voor de hogere pensioenpremie vanaf 1.1.2009.

Tabel inkomensniveau op jaarbasis	Van Elotex naar AkzoNobel	
	Wnrs 5-plg	Overige wnrs
Verlofcompensatie 5-plgdienst	-/-3,5%	
Waarde extra opkomstplicht (5-plg) 4 dagen	-/-1,7%	
Salariswaarde 9 extra verlofdagen		-/-3,8%
Verschil in pensioenpremie	+2%	+2%
Fase 1: per saldo wordt het salaris aangepast met	-/-3,2%	-/-1,8%
AN-salaris op het moment van overgang	96,8	98,2
Hogere pensioenpremie t.o.v. Elotex (zie 7.)	-/- 2%	-/- 2%
Verlofcompensatietoeslag (zie 5.)	+ 3,5%	
4 dagen werken ivm extra opkomstplicht	+ 1,7%	
Uitbetaling 72 verlofuren (zie 5.)		+ 3,8%
Resultaat is inkomen op jaarbasis van ca.	100	100

5. Verlof

De verlofrechten uit de AN-CAO worden vanaf 1 januari 2009 volledig toegekend, met dien verstande dat gedurende het jaar 2009 op jaarbasis 72 uur (op voltijdbasis) wordt uitbetaald in 12 maandelijkse termijnen. Uitgedrukt in het jaarsalaris bedraagt de waarde van de 72 uur 3,8%.

In individuele gevallen, zoals bij de professionals, waarbij verschillen in verlofrechten bij AN nog hoger uitvallen dan 9 dagen (72 uren) wordt het meerdere ook met het salaris verrekend en wordt dit extra verlof uitbetaald in 12 maandelijkse termijnen gedurende het jaar 2009.

Werknemers in volcontinuïedienst hebben geen recht op verlofuren, maar op verlofcompensatietoeslag (zie art. 16.2.1. AN-CAO). Deze verlofcompensatietoeslag bedraagt 3,5% van het salaris en geldt vanaf 1 januari 2009.

6. Leeftijdsgedagen (extra vakantie)

Leeftijdsgedagen die op 31 december 2008 reeds waren toegekend worden behouden. Het aantal dagen (uren) wordt bevroren tot het moment waarop een werknemer volgens de AN CAO recht op een hoger totaal aantal leeftijdsgedagen (-uren) heeft dan men op 31 december 2008 bij Elotex reeds had. Het bevroren aantal wordt dan verhoogd tot het niveau van de AN CAO.

7. Pensioen

Voor waardeoverdracht pensioen gelden de wettelijke regels. Vanaf 1 januari 2009 nemen werknemers deel aan de pensioenregeling AkzoNobel en betalen vanaf dat moment de daarvoor verschuldigde werknemersbijdrage. Voor 2009 is de werknemersbijdrage, conform de AN-CAO vastgesteld op 4%.

8. Dienstjaren

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

9. Reiskostentegemoetkoming woon-werkverkeer

Vanaf 1 januari 2009 geldt de tegemoetkoming woonwerkverkeer van AN. Indien na vergelijking van de Elotex reiskostenvergoeding woonwerkverkeer met die van AN blijkt dat de tegemoetkoming omlaag gaat op 1 januari 2009, zal op 1.1.2009 het verschil worden berekend over een periode van drie jaar. Het aldus vastgestelde bedrag wordt uitbetaald in april 2009, met dien verstande dat werknemers die het bedrijf verlaten binnen drie jaar het proportioneel teveel vooruitbetaalde deel zullen terugbetalen.

Fase 2: inverdiene ná 1.1.2009

Nadat de arbeidsvoorwaarden Elotex zijn omgezet naar een gelijkwaardig pakket arbeidsvoorwaarden bij AkzoNobel blijven er nog twee AN-arbeidsvoorwaarden over : de spaarbijdrage en de EVA-uitkering (of een vervangende winstdeling). De spaarbijdrage en de EVA-uitkering zijn eerst van toepassing nadat ze zijn inverdiend door uitruil met komende collectieve salarisverhogingen. In totaal dient 6,25% (3% spaarbijdrage en 3,25% EVA) te worden inverdiend.

10. Spaarbijdrage

Op het moment van overgang bestaat er nog geen recht op de spaarbijdrage van 3,8%. Recht op (een deel van) de spaarbijdrage uit de AN-CAO ontstaat door uitruil met collectieve salarisverhogingen. De uitruilwaarde van de spaarbijdrage is vastgesteld op 3%. Onderstaande tabel dient ter illustratie van de wijze van uitruil. Er kunnen dus geen rechten aan worden ontleend.

VOORBEELD Stel collectieve salarisverhoging is	Beginwaarde in te ruilen spaarbijdrage	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op waarde spaarbijdrage van	Deze waarde is gelijk aan een spaarbijdrage van ..%	Restant in te ruilen spaarbijdrage
1.4.2009 : 1%	3%	1%	1,27%	2%
1.4.2010 : 1,5%	2%	1,5%+1%=2,5%	3,17%	0,5%
1.4.2011 : 1,8%	0,5%	3%	3,8%	-

Opm. In dit voorbeeld heeft een werknemer vanaf 1.4.2011 recht op de volledige spaarbijdrage van 3,8% en reesteert een ruimte voor collectieve salarisverhoging van (1,8 min 0,5=) 1,3%. (Let op: zie 11.)

11. 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 spaarbijdrage 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 1,3% collectieve salarisverhoging resteert(*) wordt dit als vertrekpunt in onderstaande tabel genomen.

VOORBEELD Stel collectieve salarisverhoging is	Beginwaarde in te ruilen EVA-uitkering	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op <u>deel</u> 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%(*)	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%.

13. Collectieve salarisverhogingen na 1 januari 2009

Werknemers hebben eerst recht op effectuering van collectieve salarisverhogingen na 1 januari 2009 na het volledig inverdienden van spaarbijdrage en EVA conform de in vorige leden omschreven handelwijze.

Geleen , 30 januari 2009

Namens het management van
Functional Chemicals bv

R.E. Margevich

J.E. Middelburg

Namens de vakbonden:

CNV Bedrijvenbond

FNV Bondgenoten

De Unie

Vakbond AB

Uitvoering Elotex-akkoord januari 2010

Principe-akkoord CAO AkzoNobel 2009-2010:

1.4.2009: collectieve salarisverhoging van 0,5%

1.1.2010: collectieve salarisverhoging van 0,75%

1.1.2010: eenmalige uitkering van 0,5%

Deze collectieve CAO-salarisverhogingen worden niet toegepast op de salarissen van werknemers op wie het Elotex-akkoord van toepassing is.

Volgens het Elotex-akkoord dient eerst de waarde van achtereenvolgens de spaarbijdrage en de EVA-beloning (de vervanger daarvan) te worden inverdiend.

Besloten is om ook de eenmalige CAO-uitkering van 0,5% (januari 2010) aan te wenden als ruilmiddel.

Dit betekent dat op 1 april 2009 0,5% wordt ingeruild voor (een deel van de) spaarbijdrage. Dit betekent dat op 1 januari 2010 (0,75% + 0,5%=) 1,25% wordt ingeruild voor (een deel van de) spaarbijdrage.

In totaal bedraagt de in te kopen waarde aan spaarbijdrage 3%. Dit vertegenwoordigt een spaarbijdrage van 3,8%.

INRUIL collectieve salarisverhoging	Beginwaarde in te ruilen spaarbijdrage	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op waarde spaarbijdrage van	Deze waarde is gelijk aan een spaarbijdrage van ..%	Restant in te ruilen spaarbijdrage
1.4.2009 : 0,5%	3%	0,5%	0,63%	2,5%
1.1.2010 : 0,75% + 0,5% eenm. uitkering = 1,25%1,5%	2,5%	0,5%+1,25%= 1,75%	0,63% + 1,59%= 2,22%	1,25%
e.v.collectieve salarisverhoging	1,25%			

Opm. Vanaf 1 april 2009 ontstaat recht op een spaarbijdrage van 0,63%. Vanaf 1 januari 2010 is er in totaal recht op een spaarbijdrage van 2,22%.

Salarisbetaling maart 2010

1. Nabetaling spaarbijdrage 0,63% over periode april t/m december 2009
2. Nabetaling spaarbijdrage 2,22% over periode januari en februari 2010
3. Vanaf 1 maart 2010 spaarbijdrage 2,22%

Uitvoering Elotex-akkoord januari 2011

Zie ook uitvoering Elotex-akkoord januari 2010.

Principe-akkoord CAO AkzoNobel 2010-2012:

1.7.2010: collectieve salarisverhoging van 1%

1.1.2011: salarisverhoging van 0,42% ivm vermindering verlofuren met 8 per jaar

1.7.2011: collectieve salarisverhoging van 1,5%

1.1.2012: salarisverhoging van 0,42% ivm vermindering verlofuren met 8 per jaar

Deze collectieve CAO-salarisverhogingen worden niet toegepast op de salarissen van werknemers op wie het Elotex-akkoord van toepassing is. Volgens het Elotex-akkoord dient eerst de waarde van achtereenvolgens de spaarbijdrage en de EBITDA-beloning te worden inverdiend.

Dit betekent dat op 1 juli 2010 1% wordt ingeruild voor (een deel van de) spaarbijdrage. De totale spaarbijdrage vanaf 1 juli 2010 wordt dan verhoogd van 2,22% naar 3,48%.

Op 1 januari 2011 wordt 0,25% van 0,42% ingeruild voor het laatste stuk spaarbijdrage, zodat vanaf 1 januari 2011 recht bestaat op de volledige spaarbijdrage van 3,8%.

Van de salarisverhoging van 0,42% (1.1.2011) resteert dan 0,17%, die vervolgens wordt ingeruild tegen een deel van de EBITDA. Zie betreffende tabel hieronder.

INRUIL collectieve salarisverhoging	Beginwaarde in te ruilen spaarbijdrage	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op waarde spaarbijdrage van	Deze waarde is gelijk aan een spaarbijdrage van ..%	Restant in te ruilen spaarbijdrage
1.7.2010: 1%	1,25%	1,75%+1%=2,75%	2,22%+1,26%= 3,48%	0,25%
1.1.2011: 0,42%	0,25%	2,75%+0,25%= 3%	3,48% +0,32%= 3,8%	0% *)

Opm. Vanaf 1 juli 2010 bestaat er in totaal recht op een spaarbijdrage van 3,48% (voorheen 2,22%). Vanaf 1 januari 2011 is er in totaal recht op een spaarbijdrage van 3,8%.

*) Resteert 0,42% -/ - 0,25% = 0,17% inruilwaarde voor de EBITDA, zie volgende tabel.

INRUIL collectieve salarisverhoging	Beginwaarde in te ruilen EBITDA- uitkering	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op deel EBITDA-uitkering	Bij een (volledige) EBITDA van bijv. 4% betekent dit een EBITDA-uitk v .. %	Restant in te ruilen EBITDA- uitkering
1.1.2011: 0,17%	3,25% (=100%)	0,17/3,25 = 5,23%	5,23% van 4 = 0,21%	3,08%
1.7.2011: 1,5%	3,08% (=94,77%)	1,5/3,25 = 46,15% + 5,23% = 51,38%	51,38% van 4 = 2,06%	1,58%
1.1.2012: 0,42%	1,58% (=48,62%)	0,42/3,25 = 12,92% + 51,38% = 64,3%	64,3% van 4 = 2,57%	1,16%

Opm. Over de periode 1.1. tot 1.7.2011 bestaat er recht op 5,23% van de EBITDA-uitkering. Over de periode 1.7. 2011 tot 1.1.2012 bestaat recht op 51,38% van de EBITDA-uitkering. (Uitkering in april 2012, daarbij zal worden uitgegaan van het gemiddelde van 5,23% en 51,38%, nl. 28,31%. Dus bij een EBITDA-uitkomst van 5% bedraagt dan de uitkering 28,31% van 5= 1,42%) Vanaf 1 januari 2012 bestaat er recht op 64,3% van de EBITDA-uitkering. (Uitkering in april 2013) ¹

Salarisbetaling januari 2011

1. Nabetaaling spaarbijdrage 1,26% over periode juli t/m december 2010

2. Vanaf 1 januari 2011 spaarbijdrage 3,8%

CoE-AH/05.01.2011

¹ Hier is nog geen rekening gehouden met de afspraak uit het CAO-akkoord 2010-2011 waarbij 1% van de EBITDA-uitkering wordt ingehouden als bijdrage van de werknemers in de stijging van de pensioenpremie.

Uitvoering Elotex-akkoord in januari 2013

In december 2012 heeft AkzoNobel besloten tot uitvoering van de collectieve salarisverhoging van 1,75% per 1 juli 2012 (zie mededeling december 2012 op HR-portal)

Deze collectieve CAO-salarisverhoging wordt niet (volledig) toegepast op de salarissen van werknemers op wie het Elotex-akkoord van toepassing is.

Volgens het Elotex-akkoord en "Uitvoering Elotex-akkoord januari 2011" dient nog een deel van de EBITDA-beloning te worden inverdiend.

Dit betekent dat op 1 juli 2012 1,16% wordt ingeruild voor het resterende deel van de EBITDA-beloning.

Vanaf 1 juli 2012 bestaat recht op een salarisverhoging van (1,75 minus 1,16 =) 0,59%. De nabetaling over de periode vanaf 1 juli 2012 vindt plaats in januari 2013.

INRUIL collectieve salarisverhoging	Beginwaarde in te ruilen EBITDA- uitkering	Na uitruil (incl. vorige) ontstaat recht op deel EBITDA-uitkering	Bij een (volledige) EBITDA van bijv. 4% betekent dit een EBITDA-uitk v .. %	Restant in te ruilen EBITDA- uitkering
1.7.2012: 1,16%	1,16%% (=35,7%)	1,16/3,25 = 35,7% +64,3% = 100%	100% van 4 = 4%	0%
Opm. Over de periode 1.1. tot 1.7.2012 bestaat er recht op 64,3% van de EBITDA-uitkering. Over de periode 1.7.2012 tot 1.1.2013 bestaat recht op 100% van de EBITDA-uitkering. (Uitkering in april 2013, daarbij zal worden uitgegaan van het gemiddelde van 64,3% en 100%, nl. 82,15%. Dus bij een EBITDA-uitkomst van 4% bedraagt dan de uitkering 82,15% van 4= 3,29%) Vanaf 1 januari 2013 bestaat er recht op een volledige EBITDA-uitkering. (Uitkering in april 2014).				

Salarisbetaling januari 2013

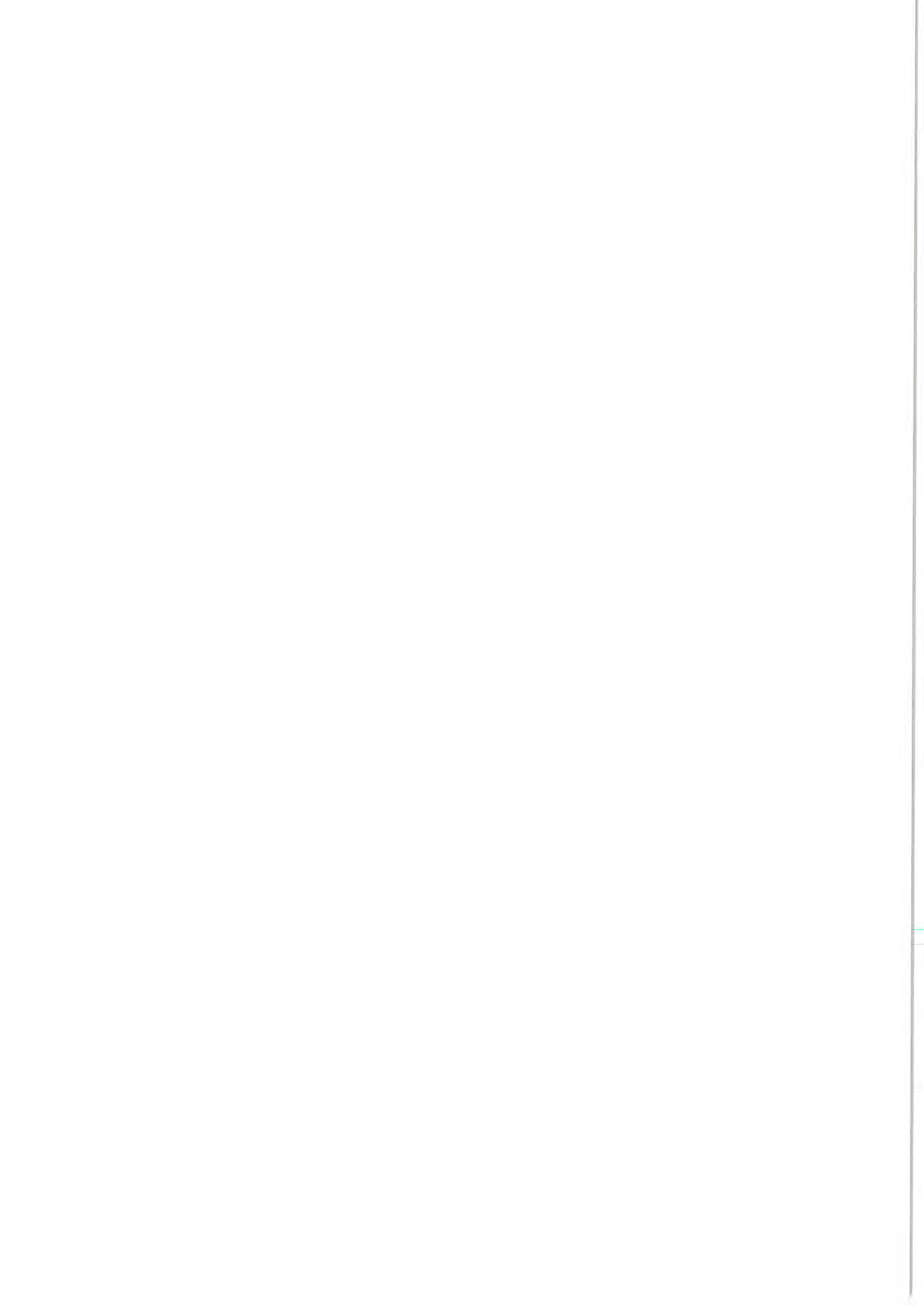
- Nabetaling salarisverhoging van 0,59% over periode juli 2012 t/m december 2012
- Vanaf 1 januari 2013 staat het met 0,59% verhoogde salaris op de salarisspecificatie.

Addendum CAO-akkoord Elotex (1.1.2016)

In verband met het feit dat met ingang van 1 januari 2016 de leeftijdsdagen in de CAO AN zijn komen te vervallen is een overgangsbepaling getroffen voor werknemers die aanspraak hebben op leeftijdsdagen ingevolge artikel 6 van het CAO-akkoord Elotex.

Conform het CAO-akkoord Elotex behouden werknemers leeftijdsdagen die op 31 december 2008 reeds waren toegekend. Het aantal dagen (uren) wordt bevroren tot het moment waarop een werknemer volgens de AN CAO recht heeft op een hoger aantal leeftijdsdagen (-uren) heeft dan men op 31 december 2008 bij Elotex reeds had.

Nu de leeftijdsdagen bij AN CAO zijn komen te vervallen, is afgesproken dat werknemers de leeftijdsdagen die ze nu reeds hebben, behouden tot het moment dat ze conform de AN CAO recht zouden hebben gekregen op een gelijk aantal leeftijdsdagen. Vanaf dat moment vervalt de aanspraak op leeftijdsdagen. Daarvoor in de plaats worden in de 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 5 dagen toegevoegd aan het DIB (Duurzame InzetbaarheidsBudget).



Goedkeuring CAO Deel B Chemicals

De onderstaande partijen tekenen voor goedkeuring van de tekst

Deel B AKZONOBEL CHEMICALS

(versie juli 2017)

en

CAO-akkoord Elotex 30.1.2009 inclusief addendum 1.1.2016

Namens:

Akzo Nobel Nederland B.V.

Dhr. K. Schwalenberg

Dhr. A. Verdoorn

Namens:

FNV Procesindustrie

Dhr. E. de Vries

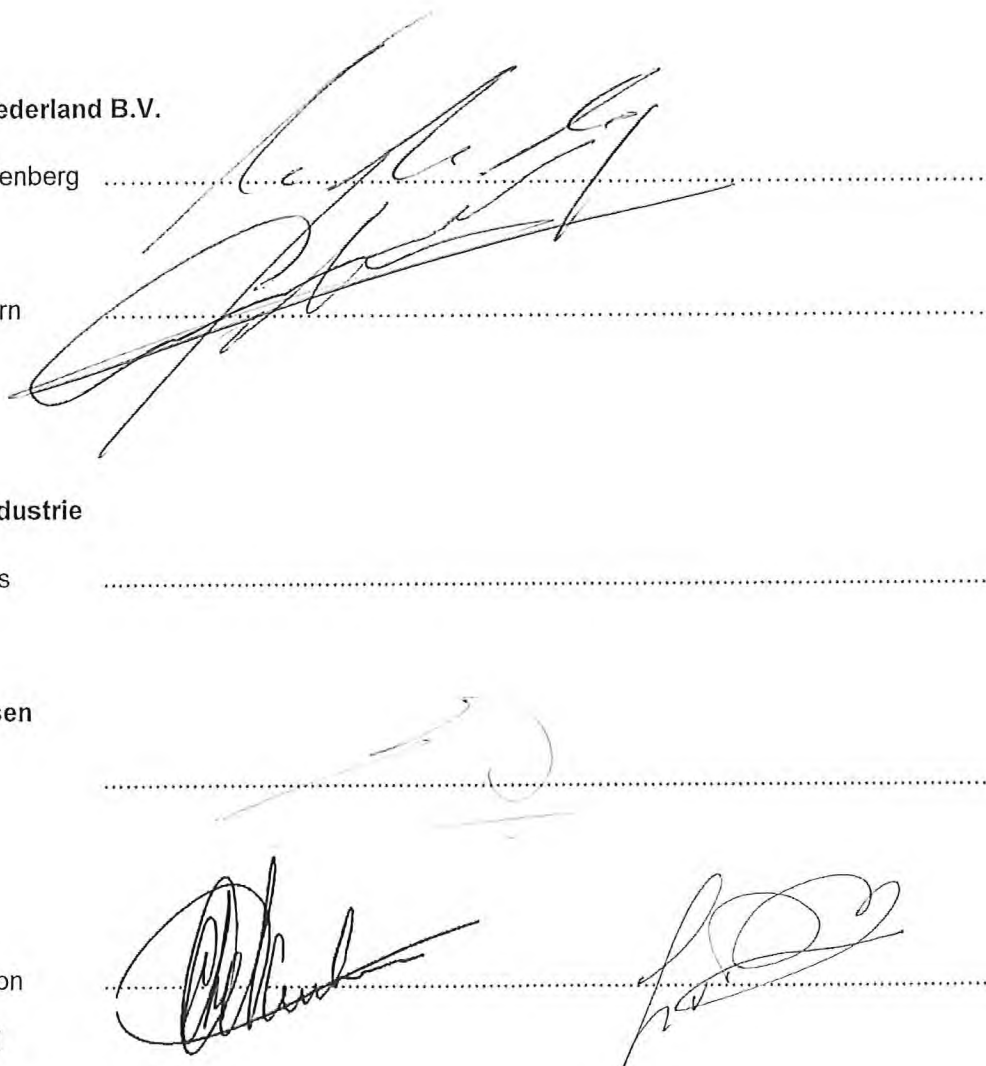
CNV Vakmensen

Dhr. A. Bot

VMHP

Dhr. C. van Loon

Dhr. L. van Driel



Goedkeuring CAO Deel B Chemicals

De onderstaande partijen tekenen voor goedkeuring van de tekst

Deel B AKZONOBEL CHEMICALS

(versie juli 2017)

en

CAO-akkoord Elotex 30.1.2009 inclusief addendum 1.1.2016

Namens:

Akzo Nobel Nederland B.V.

Dhr. K. Schwalenberg

Dhr. A. Verdoorn

Namens:

FNV Procesindustrie

Dhr. E. de Vries

CNV Vakmensen

Dhr. A. Bot

VMHP

Dhr. C. van Loon

