

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AKZONOBEL COATINGS

(versie juli 2017)

De ondergetekenden:

(stand per 1 juli 2017)

**Akzo Nobel Coatings B.V., alsmede
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 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 en Deel A-II, alsmede in Deel B.

* 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. Leefijdsvakantie. 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
B3.	Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 8.1.4. Deel A)	7
B4.	Overige bepalingen vakantietoelage (uitwerking artikel 8.1.2. Deel A)	16
B5.	Uitzondering Spaarbijdrage 3,8% (uitwerking art. 9.1. Deel A)	16
B6.	Delen in resultaat onderneming (uitwerking artikel 10.1.1. Deel A)	16
B7.	Afwijking pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid < 35% (uitwerking art. 11.4.5. Deel A)	17
B8.	Pensioenregeling en pensioenbijdrage (uitwerking art. 12.2. Deel A)	17
B9.	Vakantie (uitwerking artikel 13.2.1. en 13.2.2. Deel A)	17

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 en FDC t/m KDC een opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

B2. Salarissen (uitwerking artikel 8.1.1. Deel A)

De salarislijn CA wordt per 1 juli 2013 gesplitst in twee salarislijnen: Coatings overig (CO) en Deco.

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.

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).

B2.1. Salarislijn CO

B2.1.1. CO-salarissen per 1 juli 2017

B2.1.1.1. Jaarsalarissen CO per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	24.580	27.590	30.656
B	24.690	28.504	31.671
C	24.947	29.640	32.933
D	25.647	31.037	34.485
E	26.389	32.539	36.154
F	27.389	34.907	38.785
G	30.244	38.535	42.817
H	33.967	43.583	48.425
K	37.790	48.832	54.258

B2.1.1.2. Maandsalarissen CO 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	1.897	2.129	2.366
B	1.906	2.200	2.444
C	1.925	2.288	2.542
D	1.979	2.395	2.661
E	2.037	2.511	2.790
F	2.114	2.694	2.993
G	2.334	2.974	3.304
H	2.621	3.363	3.737
K	2.916	3.768	4.187

B2.1.2. CO-salarissen per 1 januari 2018

B2.1.2.1. Jaarsalarissen CO per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
A	24.703	27.728	30.809
B	24.813	28.646	31.829
C	25.072	29.788	33.098
D	25.775	31.191	34.657
E	26.521	32.702	36.335
F	27.526	35.081	38.979
G	30.395	38.728	43.031
H	34.137	43.800	48.667
K	37.979	49.076	54.529

B2.1.2.2. Maandsalarissen CO 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	1.907	2.140	2.378
B	1.915	2.210	2.456
C	1.935	2.299	2.554
D	1.989	2.408	2.675
E	2.047	2.524	2.804
F	2.124	2.707	3.008
G	2.346	2.989	3.321
H	2.635	3.380	3.756
K	2.931	3.787	4.208

B2.2. Salarislijn Deco

B2.2.1. Deco-salarissen per 1 juli 2017

B2.2.1.1. Jaarsalarissen Deco per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ADC	24.157	27.386	30.429
BDC	24.265	28.294	31.438
CDC	24.518	29.420	32.689
DDC	25.207	30.808	34.231
EDC	25.935	32.297	35.886
FDC	26.918	34.648	38.498
GDC	29.724	38.251	42.501
HDC	33.382	43.262	48.069
KDC	37.141	48.471	53.857

B2.2.1.2. Maandsalarissen Deco per 1 juli 2017 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ADC	1.864	2.113	2.348
BDC	1.873	2.183	2.426
CDC	1.892	2.271	2.523
DDC	1.945	2.378	2.642
EDC	2.002	2.492	2.769
FDC	2.078	2.674	2.971
GDC	2.294	2.952	3.280
HDC	2.576	3.339	3.710
KDC	2.866	3.740	4.156

B2.2.2. Deco-salarissen per 1 januari 2018

B2.2.2.1. Jaarsalarissen Deco per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ADC	24.278	27.523	30.581
BDC	24.386	28.436	31.595
CDC	24.641	29.567	32.852
DDC	25.333	30.962	34.402
EDC	26.065	32.459	36.065
FDC	27.053	34.821	38.690
GDC	29.873	38.443	42.714
HDC	33.549	43.478	48.309
KDC	37.327	48.713	54.126

B2.2.2.2. Maandsalarissen Deco per 1 januari 2018 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ADC	1.874	2.124	2.360
BDC	1.882	2.194	2.438
CDC	1.902	2.282	2.535
DDC	1.955	2.390	2.655
EDC	2.012	2.505	2.783
FDC	2.088	2.687	2.986
GDC	2.306	2.966	3.296
HDC	2.589	3.355	3.728
KDC	2.881	3.759	4.177

B2.3. Salarislijn CD

B2.3.1. CD-salarissen per 1 juli 2017

B2.3.1.1. Jaarsalarissen CD per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ACD	21.793	23.960	26.622
BCD	21.893	24.755	27.506
CCD	22.118	25.741	28.601
DCD	22.739	26.951	29.946
ECD	23.397	28.258	31.398
FCD	24.287	30.315	33.683
GCD	26.816	33.470	37.189
HCD	30.115	37.850	42.056
KCD	33.507	42.410	47.122

B2.3.1.2. Maandsalarissen CD per 1 juli 2017 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ACD	1.682	1.850	2.055
BCD	1.690	1.911	2.123
CCD	1.707	1.986	2.207
DCD	1.755	2.080	2.311
ECD	1.806	2.181	2.423
FCD	1.874	2.339	2.599
GCD	2.070	2.583	2.870
HCD	2.324	2.921	3.246
KCD	2.586	3.272	3.636

B2.3.2. CD-salarissen per 1 januari 2018

B2.3.2.1. Jaarsalarissen CD per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ACD	21.902	24.080	26.755
BCD	22.002	24.880	27.644
CCD	22.229	25.870	28.744
DCD	22.853	27.086	30.096
ECD	23.514	28.400	31.555
FCD	24.408	30.466	33.851
GCD	26.950	33.638	37.375
HCD	30.266	38.039	42.266
KCD	33.675	42.622	47.358

B2.3.2.2. Maandsalarissen CD per 1 januari 2018 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
ACD	1.690	1.859	2.065
BCD	1.698	1.921	2.134
CCD	1.716	1.996	2.218
DCD	1.764	2.091	2.323
ECD	1.815	2.192	2.435
FCD	1.884	2.351	2.612
GCD	2.080	2.596	2.884
HCD	2.336	2.936	3.262
KCD	2.599	3.290	3.655

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

B2.4.1. EB salarissen per 1 juli 2017

B2.4.1.1. Jaarsalarissen EB per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
AEB	23.979	26.364	29.293
BEB	24.086	27.236	30.262
CEB	24.338	28.321	31.468
DEB	25.021	29.657	32.952
EEB	25.744	31.091	34.545
FEB	26.720	33.354	37.060
GEB	29.505	36.823	40.914
HEB	33.137	41.645	46.272
KEB	36.867	46.661	51.845

B2.4.1.2. Maandsalarissen EB per 1 juli 2017 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
AEB	1.851	2.035	2.261
BEB	1.859	2.102	2.336
CEB	1.878	2.186	2.429
DEB	1.931	2.289	2.543
EEB	1.987	2.399	2.666
FEB	2.062	2.574	2.860
GEB	2.277	2.841	3.157
HEB	2.557	3.214	3.571
KEB	2.845	3.601	4.001

B2.4.2. EB salarissen per 1 januari 2018

B2.4.2.1. Jaarsalarissen EB per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
AEB	24.099	26.495	29.439
BEB	24.206	27.372	30.413
CEB	24.460	28.463	31.625
DEB	25.146	29.805	33.117
EEB	25.873	31.246	34.718
FEB	26.854	33.521	37.245
GEB	29.653	37.007	41.119
HEB	33.303	41.853	46.503
KEB	37.051	46.894	52.104

B2.4.2.2. Maandsalarissen EB per 1 januari 2018 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
AEB	1.860	2.045	2.272
BEB	1.868	2.112	2.347
CEB	1.888	2.197	2.441
DEB	1.941	2.300	2.556
EEB	1.997	2.411	2.679
FEB	2.073	2.587	2.874
GEB	2.289	2.856	3.173
HEB	2.570	3.230	3.589
KEB	2.859	3.619	4.021

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

- B3.a. Indien en voorzover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, bedraagt 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.
- 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 zaterdag, 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 voorzover 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 voorzover 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 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 uitgerekt.

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

Indien en voorzover 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 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.

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 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 (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, voorzover 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%
≥ 10 jr	3 mnd	20%
	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 ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, indien de invaldiens 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 behoeft 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-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 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-ploegendienst 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-ploegendienst)

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 expeditie-afdelingen 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:

- schoonmaakster

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.

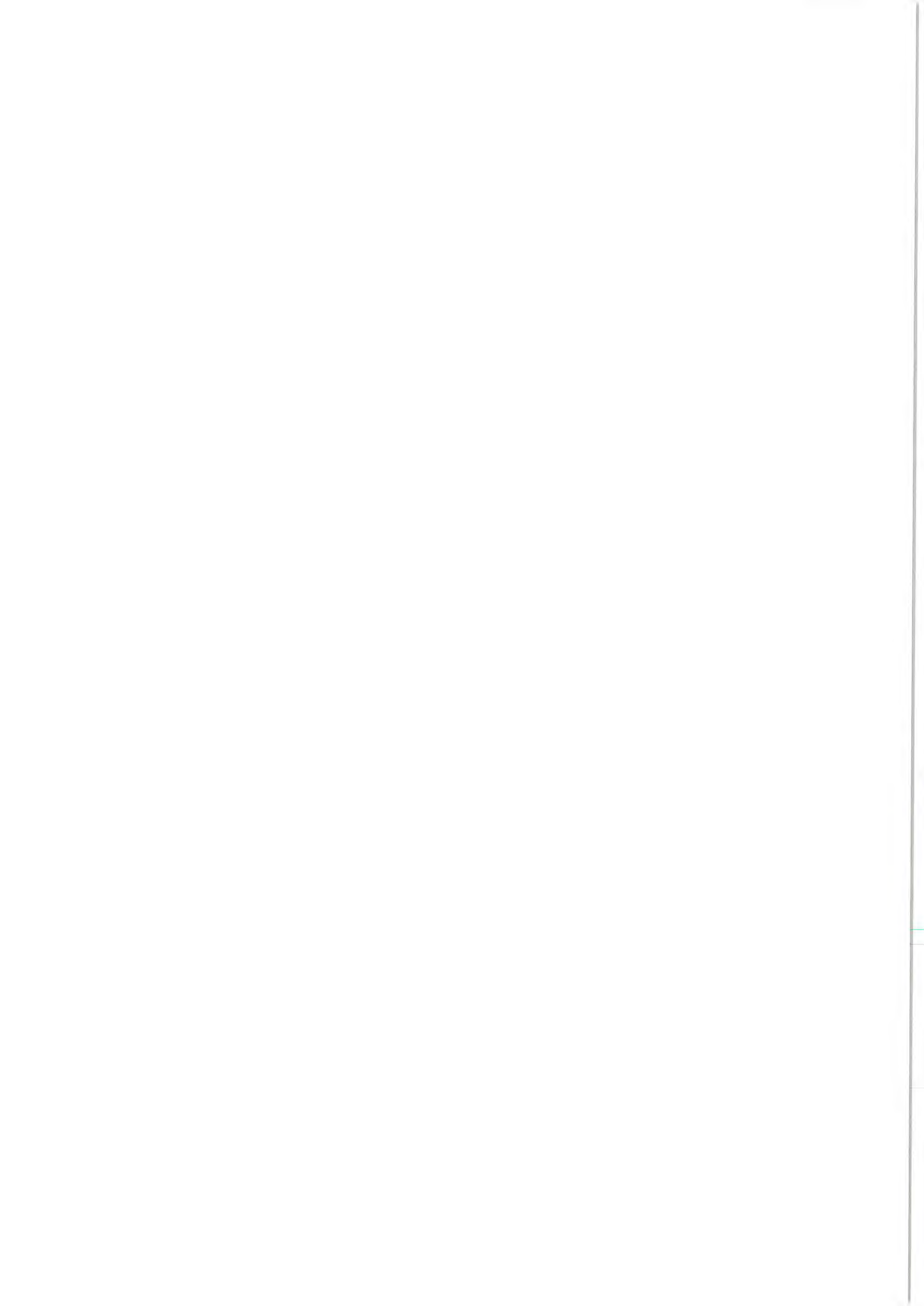
B8. Pensioenregeling en pensioenbijdrage (uitwerking art. 12.2. Deel A)

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



CAO-akkoord Alabastine 31.5.2009 (herziene versie juli 2017)

**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today

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. Voor External Business geldt een aparte CAO die ook van toepassing is voor de werknemers van Alabastine werkzaam voor External Business.

3. Leeftijdsgedagen

- 3.1. Voor werknemers, die op overgangdatum vallen onder de VVVF CAO geldt in plaats van de betreffende bepaling in de AN-CAO (art. 13.2.2. Deel A) de bepaling over leeftijdsgedagen opgenomen in de VVVF CAO, artikel 13.1.b, zoals deze gold op de overgangdatum.
Voor deze werknemers bestaat geen aanspraak op het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget als bedoeld in AN-CAO art. 4.2.7 Deel A.
- 3.2. Het recht op kopen van extra vrije dagen voor werknemers van 62 jaar en ouder zoals op overgangdatum opgenomen in artikel 13.2. van de VVVF CAO, blijft gelden voor werknemers die op overgangdatum vallen onder de VVVF CAO. Deze werknemers hebben het recht om vanaf 62 jaar tot aan AOW-leeftijd in totaal maximaal 720 uur verlof op te nemen waarover 85% van het salaris zal worden betaald. De wijze waarop deze uren worden genoten zal in overleg met de werkgever worden bepaald ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Dit dient minimaal 3 maanden voor aanvang te worden aangevraagd en de opname dient een regelmatig karakter te hebben.

4. (Vroeg)Pensioen

- 4.1. 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.

Werknemers die voor 1 januari 2014 in dienst waren, hebben wel recht op de spaarbijdrage van 1,5% als bedoeld in art. 9.2 CAO AkzoNobel (versie juli 2014).



- 4.2. Vanaf 1 januari 2010 nemen werknemers deel aan de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds APF.

5. **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.

6. **Leaseauto**

Voor toekenning van een leaseauto zijn de bepalingen van de leaseregeling AkzoNobel van toepassing.

7. **Reiskostentegemoetkoming woon-werkverkeer**

Vanaf 1 juni 2009 geldt de tegemoetkoming woonwerkverkeer van AkzoNobel.

8. **EBITDA**

De EBITDA-uitkering bedraagt minimaal 3,25% over het kalenderjaar waarin het volledig recht op de EBITDA-uitkering ontstaat, alsmede over het daaropvolgende kalenderjaar. Aangezien het volledig recht op de EBITDA-uitkering in 2016 is ontstaan (EBITDA-uitkering in 2017 over kalenderjaar 2016), betekent dit dat er voor kalenderjaar 2016 en 2017, overeenkomstig de vorige zin, sprake zal zijn van een EBITDA-uitkering van minimaal 3,25% voor werknemers vallend onder het Alabastine-akkoord.



Vervolg uitvoering Alabastine-akkoord i.v.m. CAO 2015-2017

(zie ook overzicht september 2013 en 2014)

Zolang de EBITDA nog niet volledig is inverdiend geldt (zie ook voorbeeld hieronder):

- De EBITDA-uitkering is gelijk aan de optelsom van de voor EBITDA uitgeruilde salarisverhogingen, maar maximaal zo hoog als de werkelijke EBITDA-uitkomst.
- Bij een EBITDA-uitkomst van meer dan 3,25% wordt ook het meerdere uitgekeerd.

Inruil salarisverhoging CAO 2015-2016

Voor het verkrijgen van het volledig recht op EBITDA-uitkering was 0,65% aan uitruil van salarisverhoging nodig. De salarisverhoging per 1 juli 2015 bedraagt 1,75%. Na inruil voor EBITDA is het resterende inruilsaldo van 0,65% volledig inverdiend. Per saldo bedraagt per 1 juli 2015 de salarisverhoging voor medewerkers die onder het Alabastine-akkoord vallen 1,1%.

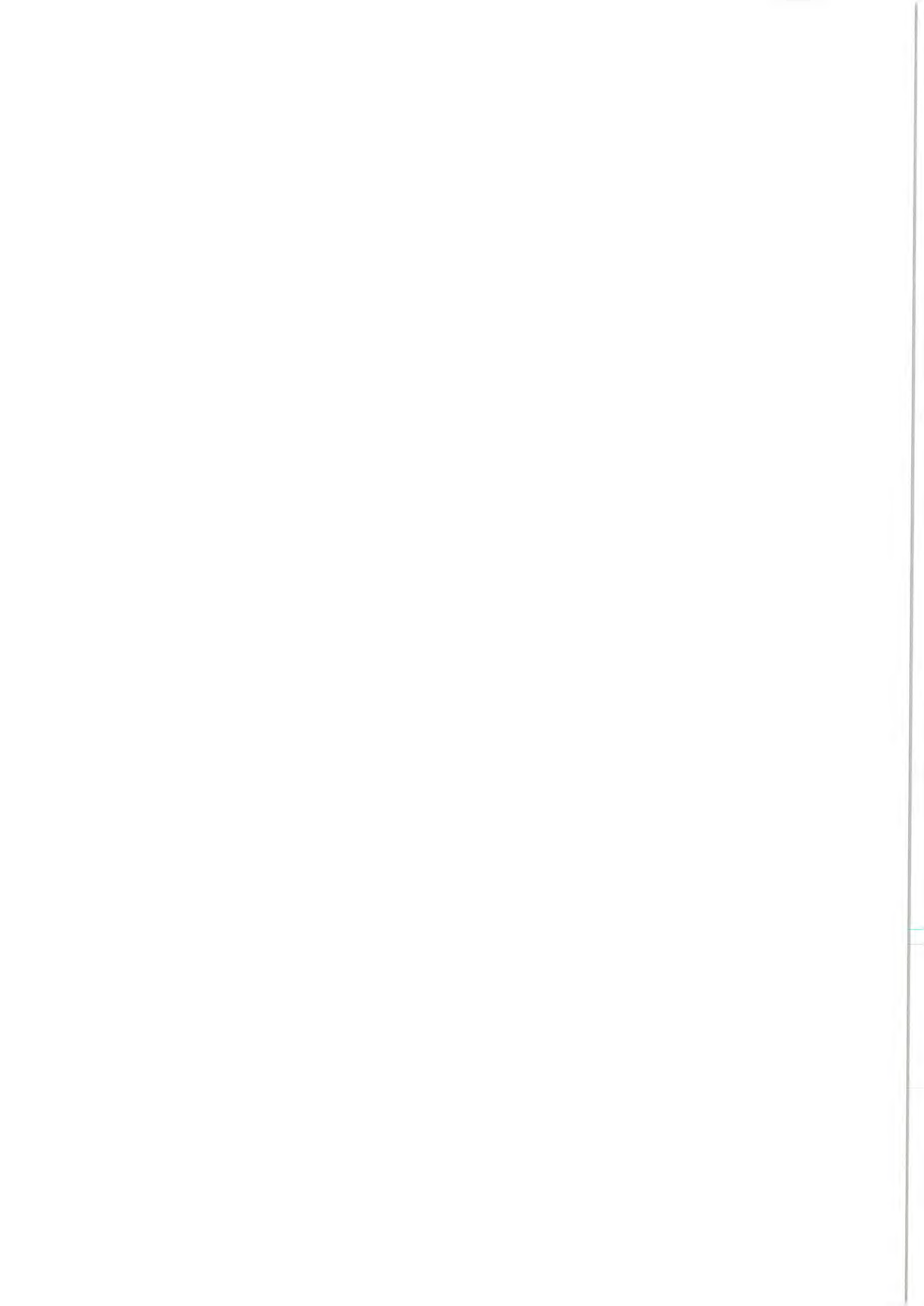
EBITDA

Met de inruil van de salarisverhoging van 0,65% op 1 juli 2015 is de EBITDA volledig inverdiend. Aangezien dit een verhoging betreft op 1 juli (een halfjaar) telt deze salarisverhoging voor de helft mee (0,325%) in de EBITDA-uitkering over 2015 (uitbetaling in maart 2016). Tezamen met de eerdere uitruil (0,75% en 1,85%) komt dit neer op 2,925%.

Voorbeelden

Bij een EBITDA-uitkomst van 4,5% over 2015 bedraagt de uitkomst voor medewerkers die onder het Alabastine-akkoord vallen: $(0,75\% + 1,85\% + 0,325\% = 2,925\%) + 1,25\%$ (4,5% minus 3,25%) = 4,175%.

Bij een EBITDA-uitkomst van 0,2% is de uitkering 0,2%.





CAO-akkoord 20 juni 2007

Arbeidsvoorwaarden Commerciële Distributie per 1 januari 2008

1. Werknemers Commerciële Distributie

Het akkoord behelst een totaalpakket aan maatregelen geldend voor alle werknemers werkzaam bij de Commerciële Distributie (CD), dat wil zeggen de werknemers die thans onder de arbeidsvoorwaarden van G. Kox en Zoon vallen (**werknemers Kox**), de werknemers van SVN met de arbeidsvoorwaarden van J. Eyck verf (**werknemers Eyck**) en de werknemers van Sikkens Verkoop die nu reeds onder de werkingsfeer vallen van de CAO Akzo Nobel Coatings (**werknemers Sikkens Verkoop**).

2. CAO Akzo Nobel Coatings met nieuwe salarislijn, afwijkende verlofrechten en afspraken over pensioen

Vanaf 1 januari 2008 is op alle werknemers die werkzaam zijn in de Commerciële Distributie de CAO van Akzo Nobel Coatings¹ van toepassing, inclusief de geldende secundaire arbeidsvoorwaarden. De in dit akkoord weergegeven arbeidsvoorwaarden die een afwijking inhouden van de CAO Akzo Nobel Coatings worden opgenomen in de CAO Akzo Nobel Coatings, die vervolgens in aangepaste vorm (opnieuw) als CAO wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken.

2.1 Nieuwe salarislijn voor de Commerciële distributie

- Op 1 januari 2008 wordt in de CAO van Akzo Nobel Coatings een nieuwe salarislijn opgenomen voor de werknemers die werkzaam zijn binnen de Commerciële Distributie. Deze CD-salarislijn ligt 10% onder de salarislijn van Akzo Nobel Coatings ("CAO-1") respectievelijk de salarislijn voor hoger personeel (zie bijlage 1).

¹ Onderdeel daarvan zijn o.m. de eenmalige uitkering van EUR 500 in januari 2008 en de algemene salarisverhoging van 3% op 1 april 2008 (CAO-akkoord 2007) alsmede de regelingen voor Resultaatafhankelijke beloning (RAB) en EVA-beloning (tezamen maximaal 13%). Over het jaar 2007 (uitkering in 2008) geldt voor werknemers Kox en werknemers Eyck hun huidige resultaatafhankelijke beloning.



- Alvorens het salaris van de werknemers Eyck in te delen volgens de (aangepaste) CAO Akzo Nobel Coatings wordt de thans voor hen geldende 13^e maand opgenomen in hun jaarsalaris.
- Elke werknemer behoudt zijn salaris en het (geïndexeerde) salaris-perspectief in zowel zijn huidige salarisschaal als in hogere (promotie)schalen. Dit betekent dat niemand er in salaris(perspectief) op achteruit gaat als gevolg van de invoering van de CD-salarislijn. Anders gezegd: op werknemers Sikkens Verkoop die in dienst zijn op 31-12-2007 blijft de 'gewone' Akzo Nobel Coatings loontabel van toepassing.
- Mits het bedrijfsresultaat (operating income (OI) van de Commerciële Distributie exclusief incidentele posten in een kalenderjaar minimaal EUR 2,5 mln euro bedraagt, vindt op 1 april van het daaropvolgende jaar een eerste verhoging plaats van de salarisschalen naar het Akzo Nobel Coatings niveau. De eerste stap houdt in dat de CD-salarisschalen met 3% worden verhoogd. De tweede stap houdt in dat de CD-salarisschalen nog een keer met 3% worden verhoogd. De derde en laatste stap houdt in dat de CD-salarisschalen met ca. 4% worden verhoogd om te komen tot hetzelfde salarisoniveau als van de 'standaard'salarislijn van de CAO van Akzo Nobel Coatings, respectievelijk de salarislijn voor hoger personeel. Voor elke stap geldt dat in het daaraan voorafgaande kalenderjaar voldaan moet zijn aan de resultaatsvoorwaarden.

2.2 Verlofrechten en vakantierechten

- Volgens de per 1 januari 2008 geldende CD-bepalingen in de CAO Akzo Nobel Coatings hebben werknemers werkzaam in de Commerciële Distributie recht op 152 verlofuren (19 verlofdagen) per jaar.
- Voor werknemers Sikkens Verkoop, met huidige verlofrechten van 184 uren/23 dagen per jaar, vindt in drie jaar tijd afbouw plaats tot 152 verlofuren (19 verlofdagen) op jaarbasis:
2008 : 21 verlofdagen
2009 : 20 verlofdagen
2010 : 19 verlofdagen
- De werknemers Kox en de werknemers Eyck krijgen de verlofrechten als volgt toegekend:
2008 : 15 verlofdagen
2009 : 17 verlofdagen
2010 : 19 verlofdagen

- Afhankelijk van het bedrijfsresultaat in enig jaar kan het aantal verlofdagen vanaf het volgende jaar weer toenemen. Zodra het bedrijfsresultaat een break-even punt heeft bereikt (operating income ≥ 0), bijvoorbeeld in 2010, dan wordt het aantal verlofdagen met twee verhoogd in 2011. Bij eenzelfde resultaat in 2011 wordt dan in 2012 het huidige Akzo Nobel aantal verlofdagen van 23 weer bereikt. Voor elke verhogingsstap in verlofdagen geldt dat in het voorafgaande jaar het bedrijfsresultaat op het vereiste peil is gekomen.
- Voor de werknemers Kox en de werknemers Eyck blijft de huidige vakantie-regeling voor wat betreft het jaarlijks op te bouwen volume aan senioren-vakantierechten gehandhaafd, met dien verstande dat hierover andere afspraken kunnen worden gemaakt in het kader van een eventuele overgang naar de Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel (APF).

2.3 Pensioen

- De werknemers Kox en de werknemers Eyck blijven in het Bedrijfstak-pensioenfonds Vlakglas (BPFv). Artikel 14 van de CAO Akzo Nobel Coatings is dus op hen niet van toepassing. Het streven is om de werknemers Kox en de werknemers Eyck, nadat partijen hier overeenstemming over hebben bereikt, in het APF op te nemen. Daarbij geldt onder andere de voorwaarde dat het bedrijfseconomisch verantwoord moet zijn. De bij deze CAO afspraak betrokken partijen houden contact over deze mogelijke overgang naar het APF. Het eerstvolgende moment waarop overleg over dit onderwerp zal plaatsvinden is nadat de prepensioen overgangsmaatregel van het BPFv definitief is vastgesteld.
Vanaf 1 januari 2008 gaan de werknemers Kox en de werknemers Eyck 3% pensioenpremie betalen. De individuele pensioenrechten van deze werknemers zullen hierdoor niet worden aangetast.
- Aangezien door continuering in het BPFv de overgangsrechten prepensioen van toepassing blijven, is artikel 11 van de CAO Akzo Nobel Coatings² (spaarbijdrage van 3,8%) niet van toepassing op de werknemers Kox en de werknemers Eyck. De spaarbijdrage van 3,8% zal worden meegenomen in de besprekingen met betrekking tot een eventuele overgang naar het APF.

2.4 Overige arbeidsvoorwaarden

- Bestaande individuele afspraken worden gerespecteerd. Daarbij zal zo veel mogelijk worden aangesloten bij de regelingen van Akzo Nobel Coatings,

² Zoals blijkt uit de tekst van de betreffende bijlagen zelf kunnen de werknemers Kox en de werknemers Eyck geen rechten ontleenen aan de bijlagen VI t/m XI van de CAO Akzo Nobel Coatings.



waarbij het uitgangspunt is dat in ieder geval een gelijkwaardig niveau van de huidige arbeidsvoorwaarden wordt gegarandeerd, waardoor per saldo de individuele werknemer er niet op achteruitgaat.

- De werknemers Kox en de werknemers Eyck met een lease-auto blijven deze onder dezelfde voorwaarden gebruiken tot einde van de leasetermijn. Bij aanvraag van een nieuwe lease-auto geldt de regeling van Akzo Nobel. De lease-autoregeling van Akzo Nobel kent een eigen bijdrage. Aan werknemers Kox en werknemers Eyck zal daarvoor volledige compensatie worden verleend in de vorm van een toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van enige grondslag.
Zodra de verruiming van de salarisschalen zoals beschreven onder 2.1. (vierde bolletje) wordt benut voor individuele salarisverhoging, wordt de toeslag verminderd met deze individuele salarisverhoging.
De compensatie geldt niet voor de eigen bijdrage die verschuldigd is voor overschrijding van de leasenorm, tenzij de leasenorm in de regeling bij Kox en Eyck (SVN) hoger is dan die bij AN. In dat geval zal, voor de toepassing van deze afspraak, de hogere leasenorm uitgangspunt zijn.

2.5 Collectieve verzekeringen en voorzieningen

Er kan gebruik worden gemaakt van de collectieve verzekeringen en voorzieningen van Akzo Nobel Coatings.

3. Dienstjaren

Voor werknemers Kox en werknemers Eyck tellen de dienstjaren bij Kox respectievelijk Eyck mee voor het behalen van een Akzo Nobel jubileum alsmede voor bepaling van anciënniteit in het kader van ontslag.

4. Werkgelegenheid

Uitgangspunt voor het management van Decorative Coatings Nederland (DCN) bij het maken en voor het nakomen van deze afspraken is dat voor minimaal drie jaar de Commerciële Distributie organisatie (na afloop van de reeds aangekondigde reorganisaties in de diverse adviesaanvragen) binnen Akzo Nobel blijft. In die periode blijft de werkgelegenheid op het huidige niveau. Mochten er echter bijzondere negatieve marktontwikkelingen plaatsvinden dan zal het management van DCN opnieuw in overleg treden met vakbonden.



Namens het management van DCN

C.D. Kuijken
General Manager Decorative Coatings Nederland

L. de Langen
HR Manager Decorative Coatings Nederland

Namens de vakbonden

J. de Vries
FNV Bondgenoten

Mevr. J. Rensen
De Unie

J. Admiraal
VHP Akzo Nobel

J. Loosman
CNV Bedrijvenbond

Bijlage 1 Salarisschalen Commerciële Distributie³

CAO-1

Jaarsalarissen per 1 januari 2008

Salaris-groep	Minimum-salaris	90% niveau	100% niveau
Aa	19.429	20.631	22.923
Bb	19.517	21.315	23.684
Cc	19.720	22.165	24.628
Dd	20.273	23.207	25.786
Ee	20.859	24.331	27.034
Ff	21.650	26.102	29.003
Gg	23.908	28.818	32.020
Hh	26.850	32.591	36.212
Kk	29.872	36.516	40.574

Maandsalarissen per 1 januari 2008

Salaris-groep	Minimum-salaris	90% niveau	100% niveau
Aa	1.500	1.592	1.769
Bb	1.506	1.645	1.828
Cc	1.522	1.711	1.901
Dd	1.565	1.791	1.990
Ee	1.610	1.877	2.086
Ff	1.671	2.014	2.238
Gg	1.845	2.224	2.471
Hh	2.072	2.516	2.795
Kk	2.305	2.818	3.131

³ In de salarisschalen is reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering



Hoger personeel

Jaarsalarissen per 1 januari 2008

Salaris-groep	Minimum-salaris	90% niveau	100% niveau
56a	32.058	39.096	43.440
57b	35.816	45.147	50.163
58c	39.902	52.055	57.839
59d	44.432	60.075	66.750
60e	49.403	69.327	77.030
61f	54.904	80.088	88.987

Maandsalarissen per 1 januari 2008

Salaris-groep	Minimum-salaris	90% niveau	100% niveau
56a	2.474	3.017	3.352
57b	2.764	3.484	3.871
58c	3.079	4.017	4.463
59d	3.429	4.636	5.151
60e	3.812	5.350	5.944
61f	4.237	6.180	6.867



CAO-akkoord maart 2011 - Arbeidsvoorwaarden Integrated Stores en Independent Channels (v/h Commerciële Distributie)

1. Vervolg CD-akkoord

Op 20 juni 2007 hebben AkzoNobel Decorative Coatings Nederland en vakorganisaties een akkoord gesloten ("CD-akkoord 2007") betreffende de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers van Sikkens Verkoop, Sikkens Verkoop Nederland en De Sikkens Grossier die op 31.12.2007 al werkzaam waren voor de Commerciële Distributie (thans Integrated Stores (IS) of Independent Channels (IC)), respectievelijk nieuwe werknemers, d.w.z. die na 31.12.2007 in dienst zijn gekomen en zijn gaan werken voor de CD (IS of IC). Voor zover niet anders bepaald in dit vervolg CD-akkoord blijven de afspraken uit het CD-akkoord 2007 gelden.

De in dit vervolg CD-akkoord weergegeven arbeidsvoorwaarden die een (nieuwe) afwijking inhouden van de CAO AkzoNobel Coatings worden opgenomen in de CAO Akzo Nobel Coatings en de CAO Hoger Personeel AkzoNobel Nederland⁴, die als (aangepaste) CAO worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken.

2. Afspraken geldend voor alle werknemers die werkzaam zijn voor IS of IC

2.1 Verlof

In afwijking van de algemene afspraak voor de AkzoNobel CAO's hoeven werknemers voor de verhoging van 0,42% op 1 januari 2011 en op 1 januari 2012 geen verlof in te leveren. Het aantal verlofuren op jaarbasis bedraagt in de jaren 2010, 2011 en 2012: 168 uur (21 dagen). Daarmee wordt in 2012 het standaardvolume aan verlofrechten in de AkzoNobel CAO's bereikt. De afspraak uit het CD-akkoord 2007 over toename boven de 21 dagen op basis van het bedrijfsresultaat vervalt.

2.2 Inlopen van de CD-salarislijn naar de CA-salarislijn (Coatings) resp. de HP-salarislijn

In het CD-akkoord 2007 is hierover afgesproken dat bij een LOI (winst) van EUR 2,5 miljoen de CD-salarisschalen met 3% stijgen op 1 april van het volgende kalenderjaar. Op basis van de resultaten van de afgelopen jaren is deze afspraak als volgt bijgesteld. Bij een LOI van EUR 1,5 miljoen worden de salarisschalen met 2% verhoogd, respectievelijk bij een LOI van EUR 750.000,- met 1%.

De eerste twee keren dat een LOI van EUR 1,5 miljoen wordt bereikt volgt een verhoging van de CD-salarisschalen met 2%; de derde keer bedraagt de stijging van de schalen 3%. Bij een tweede LOI van EUR 750,000 bedraagt de stijging 1%, de derde keer 1,5%. De verhogingen vinden steeds plaats op 1 april van het kalender na het behalen van de daarvoor vereiste LOI.

3. Vanaf 1 mei 2011: nieuwe werknemers DSG en SVN nemen deel aan pensioenregeling Pensioenfonds AkzoNobel (APF)

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 mei 2011 zijn artikel 11 (Spaarbijdrage) en artikel 14 (pensioenregeling APF) uit de AkzoNobel CAO's niet uitgezonderd, maar standaard van toepassing.

4. Werkgelegenheid periode 2011 tot en met 2013

Inhoudelijk zijn de afspraken gelijk aan die uit het CD-akkoord 2007, hetgeen betekent dat voor de periode tot en met 2013 IS en IC binnen de AkzoNobel organisatie blijven. De werkgelegenheid blijft op het niveau van ongeveer 350 FTE. In geval van negatieve

⁴ Het vervolg CD-akkoord wordt tezamen met de Nota van Wijzigingen nav het algemene CAO-akkoord verwerkt in de betreffende AkzoNobel CAO's 2010-2012.



marktontwikkelingen of noodzakelijke bedrijfseconomische redenen behoudt het management van DCN zich het recht voor om in overleg te treden met de vakbonden.

5. Afspraken uitsluitend voor werknemers die niet deelnemen aan de Pensioenregeling AkzoNobel maar aan de pensioenregeling BPFV

Deze afspraken zijn gemaakt met het oog op de afspraak uit het CAO-akkoord 2010-2011 AkzoNobel over een extra werknemersbijdrage in de gestegen pensioenkosten. Deze extra bijdrage, vastgesteld op 1% punt van de EBITDA-beloning, is toegespitst op de kostenstijging van de pensioenregeling AkzoNobel. Werknemers-BPFV-deelnemers nemen niet deel aan de pensioenregeling AkzoNobel, maar afgesproken is dat zij wel de 1% bijdrage uit de EBITDA-beloning verschuldigd zijn en daarvoor als volgt worden gecompenseerd. Zij ontvangen een salarisverhoging van 1% op 1 juli 2011⁵ en een eenmalige uitkering van netto EUR 285 in juli 2011. De eenmalige uitkering maakt geen deel uit van enige grondslag. Op 1 juli 2011 worden tevens de CD-salarisschalen verhoogd met 1%.

Gezien de onzekerheid op pensioengebied zal jaarlijks worden beoordeeld of nadere afspraken nodig zijn ten aanzien van de in dit artikel bedoelde werknemers in verhouding tot de pensioenafspraken uit het CAO-akkoord 2010-2012 AkzoNobel. Daarbij speelt ook de pensioenbijdrage BPFV een rol. In het jaar 2010 is de premie met 1% gestegen. Deze premiestijging is voor rekening gekomen van AkzoNobel. In 2011 is de premie weer met 1% gestegen, dus in het totaal met 2%. De verwachting is dat ook in 2012 de premie weer stijgt met 1%.

6. Evaluatie en vervolg

- Afgesproken is om de Break Even commissie om te zetten in een FEC commissie, Aanspreekpunt voor deze commissie zullen namens DCN Jean-Pierre Schoenaers en Leo de Langen zijn.
De te bespreken onderwerpen zijn in ieder geval: het aantal FTE's, de organisatie-indeling en de verhouding tussen IS en IC, de uitvoering van de gemaakte afspraken.
- Management DCN en vakbonden komen begin 2012 bijeen om het jaar 2011 te evalueren en om verder te praten over pensioen.
- Gezien de te verwachten belangrijke veranderingen op pensioengebied achten partijen het verstandig om na te denken over het pensioen voor de werknemers die thans deelnemen aan de BPFV-regeling. Daartoe wordt een commissie opgericht die in ieder geval zal bestaan uit (pensioendeskundige) afgevaardigden van vakbonden en werkgever. Deze commissie zal na de zomer van 2011 worden geïnstalleerd.

⁵ Tezamen met de verhoging van 1,5% op 1 juli 2011 uit het CAO-akkoord AkzoNobel 2010-2012 betekent dit een verhoging van in totaal 2,5%.



Ondertekening

Sassenheim, 29 maart 2011

namens Decorative Coatings Nederland

Jean-Pierre Schoenaers
Cluster Director Benelux

FNV Bondgenoten
Jacob de Vries

Leo de Langen
HR Cluster Manager Benelux

De Unie
Jacintha Rensen

Goedkeuring CAO Deel B Coatings

De onderstaande partijen tekenen voor goedkeuring van de tekst

Deel B AKZONOBEL COATINGS

(versie juli 2017)

en

CAO-akkoord Alabastine 31.5.2009
(herziene versie juli 2017)

Namens:

Akzo Nobel Nederland B.V.

Dhr. K. Schwalenberg

Dhr. A. Verdoorn

Namens:

FNV Procesindustrie

Dhr. E. de Vries

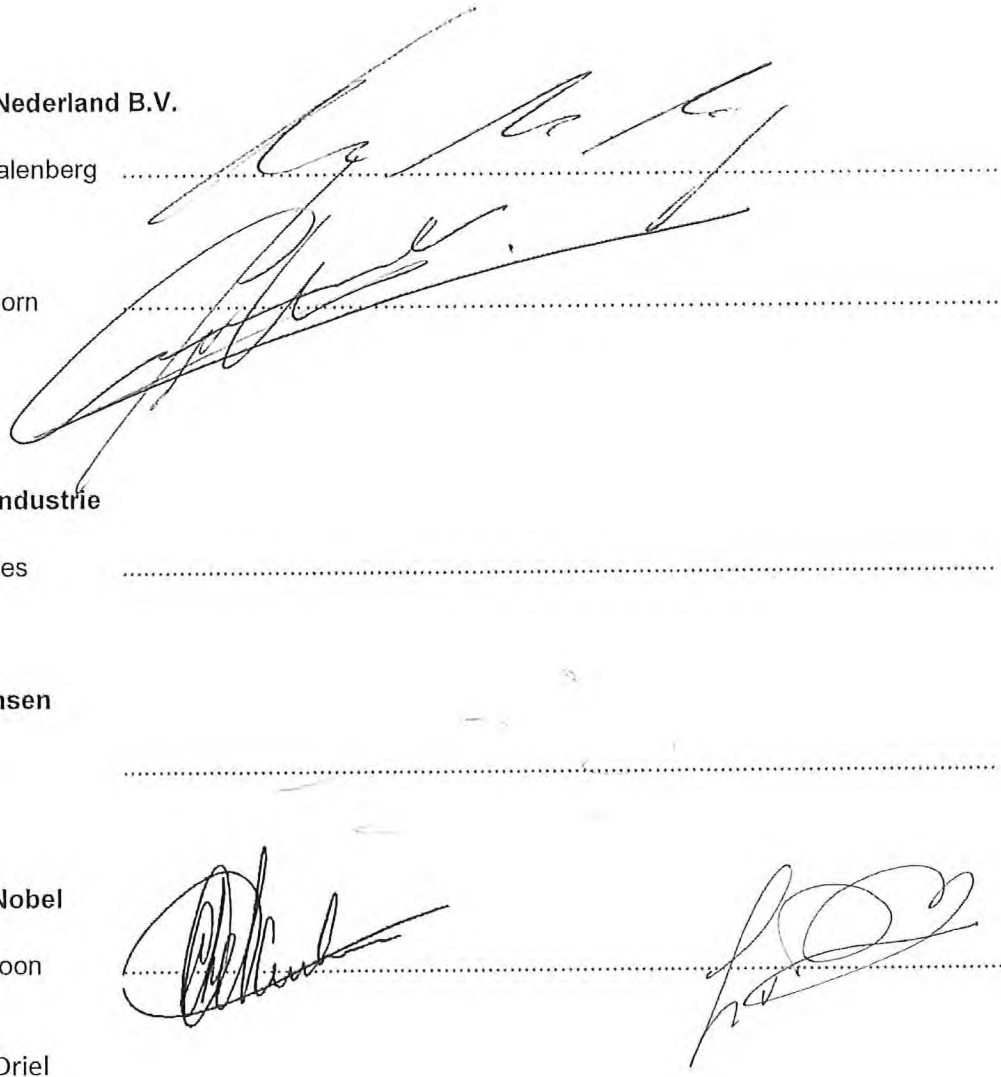
CNV Vakmensen

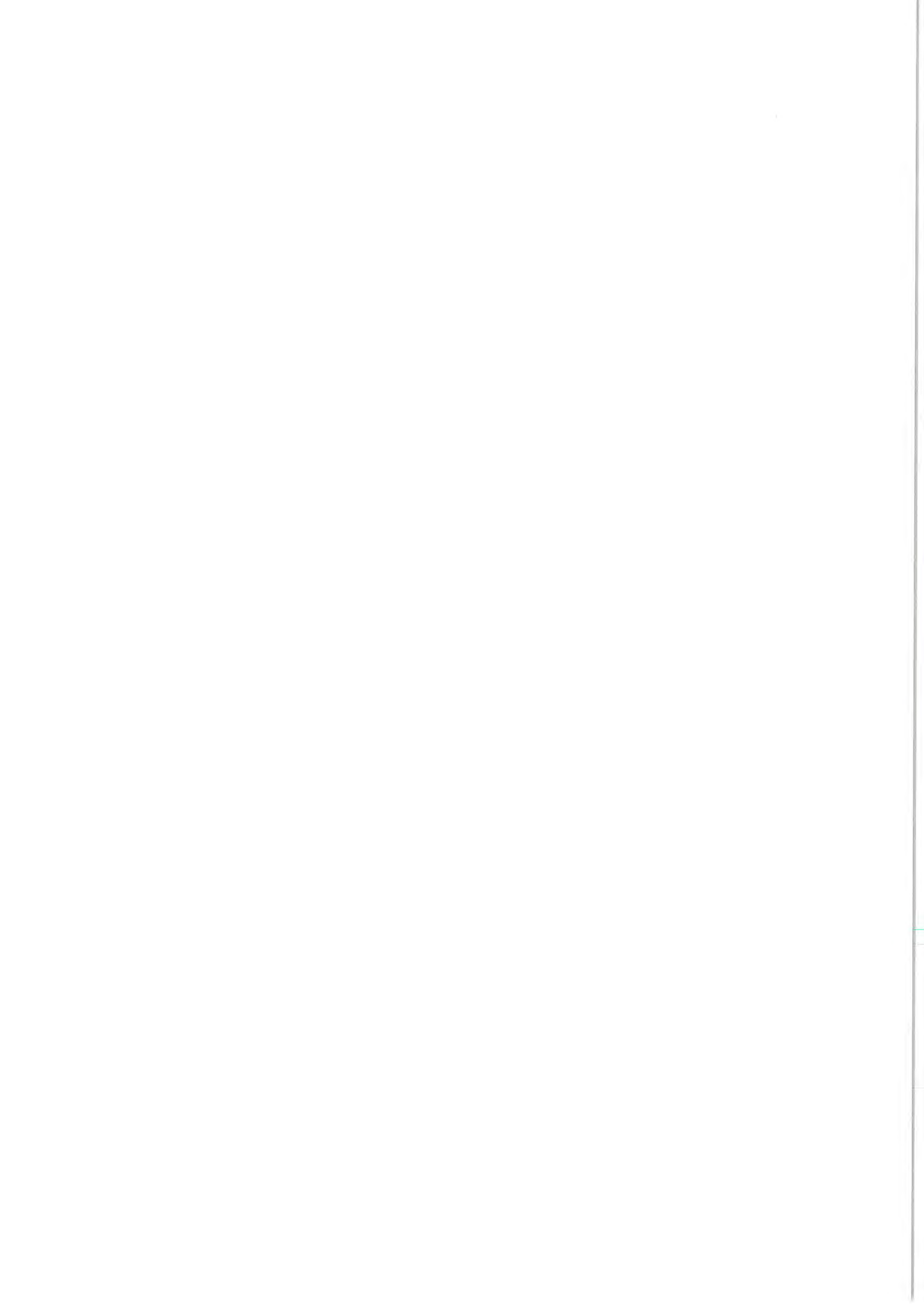
Dhr. A. Bot

VMHP AkzoNobel

Dhr. C. van Loon

Dhr. L. van Driel





Goedkeuring CAO Deel B Coatings

De onderstaande partijen tekenen voor goedkeuring van de tekst

Deel B AKZONOBEL COATINGS

(versie juli 2017)

en

CAO-akkoord Alabastine 31.5.2009
(herziene versie juli 2017)

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 AkzoNobel

Dhr. C. van Loon

