

Deel A

van de **Collectieve Arbeidsovereenkomsten**
afgesloten voor Akzo Nobel bedrijven in Nederland

(versie 5 februari 2008)

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

- CAO-I Akzo Nobel Nederland
- CAO Akzo Nobel Chemicals
- CAO Akzo Nobel Coatings
- CAO Hoger Personeel Akzo Nobel Nederland

INHOUDSOPGAVE DEEL A

ALGEMEEN DEEL	1
Artikel 1 Definities	1
Artikel 2 Duur der overeenkomst	3
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	6
Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	10
AARD VAN HET DIENSTVERBAND	12
Artikel 6 Aanstelling en ontslag	12
Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster	14
Artikel 8 Flexibele uittreding	17
BELONING	18
Artikel 9 Functiegroepen en salarisgroepen	18
Artikel 10 Vaststelling jaarsalaris	21
Artikel 11 Vaste spaarbijdrage	26
Artikel 12 Delen in het resultaat van de onderneming	27
Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 14 Pensioen	33
AFWEZIGHEID	36
Artikel 15 Vakantie	36
Artikel 16 Verlof	39
Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof	43
Artikel 18 Ouderschapsverlof	46
OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN	49
Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers	49
Artikel 20 Ziektekostenverzekering	51
DIVERSEN	52
Artikel 21 Beloning van inleenkrachten	52
Artikel 22 Sociaal Verslag	53
Artikel 23 Vakbondswerk in de bedrijven	54
Artikel 24 Europees Sociaal Fonds	55
BIJLAGEN	56
Bijlage I Protocol Ontwikkeling Sociaal Beleid	56
Bijlage II Protocol inzake het Werkgelegenheidsbeleid	58
Bijlage III Protocol Werkstress	62
Bijlage IV Protocol inzake Ziekteverzuim	63
Bijlage V Protocol Arbeidsongeschiktheid	66
Bijlage VI Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)	67
Bijlage VII Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966	73
Bijlage VIII Overgangsregeling VUT-compensatie 2006	76
Bijlage IX Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen	78
Bijlage X Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage	80
Bijlage XI Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon	82
Bijlage XII Uitwerking overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952	84

ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

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

- a. **Deel B** : Deel B van de toepasselijke CAO.
- b. **Werkgever** : De partij ter ene zijde bij de toepasselijke CAO.
- c. **Vakverenigingen** : De contracterende partijen ter andere zijde bij de toepasselijke CAO.
- d. **Werknemer** : Elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, dat is ingedeeld in één tot de toepasselijke CAO behorende salarisgroepen met uitzondering van vakantiewerkers, praktikanten en volontairs.
Met 'andere werknemers' worden bedoeld personeelsleden in dienst van de werkgever die onder de werkingssfeer van een andere CAO vallen.
- e. **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 7 werkzaam is.
Daar waar in de CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in de CAO anders wordt bepaald.
- f. **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 7.
- g. **Ondernemingsraad** : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- h. **Maand** : Een volle kalendermaand.
- i. **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- j. **Dag** : Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegdienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 0.00 uur.

- k. **Dienstrooster** : Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- l. **Dienst** : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 7.
- m. **Normale arbeidsduur** : Het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- n. **Jaarsalaris** : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 10.
- o. **Jaarinkomen** : Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 16.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 10.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- p. **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 10.1.2.
- q. **Maandinkomen** : Het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 16.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 10.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- r. **Salaris** : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- s. **Diensttijd** : De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.

Artikel 2 Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

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

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

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

3.2. Geschillen

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

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

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

3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

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

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

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

3.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

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

Deze bereidverklaring is nader uitgewerkt in het Protocol Ontwikkeling Sociaal Beleid dat als Bijlage I bij de CAO is opgenomen.

3.6. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in Bijlage II van de CAO opgenomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. Werkomstandigheden

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

4.2. Werkzaamheden

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

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

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

4.3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden.

De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

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

De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.3a Werken in deeltijd

- 4.3a.1. De werknemer kan, met in achtneming van een daarvoor in de onderneming geldende procedure, een verzoek tot het werken in deeltijd indienen.
De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de procedure die binnen de onderneming geldt voor het indienen van een deeltijd-aanvraag.
- 4.3a.2. De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.
- 4.3a.3. De werkgever zal met de deeltijdaanvraag instemmen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

4.3b. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

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

4.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

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

4.5. Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voorzover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.

De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voorzover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

(Zie ook Bijlage V Protocol Arbeidsongeschiktheid.)

4.6. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

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

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

4.7. Nevenwerkzaamheden

4.7.1. De werknemer behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

4.7.2. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voorzover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

4.7.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

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

4.7.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4.8. Geheimhouding

4.8.1. De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten

opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.

- 4.8.2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
- 4.8.3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
- 4.8.4. Alle sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.9. Bekendmakingen

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

4.10. Eenzijdig wijzigingsbeding

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

Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

5.1. Algemeen

- 5.1.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 5.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

5.2. Taken en verantwoordelijkheden

- 5.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
- 5.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zonodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- 5.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 5.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 5.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonodig terzijde gestaan door deskundigen.
- 5.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.
- 5.2.6. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

5.3. Faciliteiten

- 5.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.
- 5.3.2a. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zonodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 5.3.2b. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 5.3.2c. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 5.3.3. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 5.3.4. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt. Functiespecifieke opleidingen worden in beginsel tijdens werktijd gegeven. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden wordt de opleidingstijd als arbeidstijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.
- 5.3.5. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.

AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 6 Aanstelling en ontslag

6.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

6.2. Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald karwei. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

6.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

6.3.1. **Beëindiging dienstverband door opzegging**

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

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

6.3.2. **Beëindiging dienstverband in verband met pensionering**

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

6.4. Dienstverband voor bepaalde tijd

Van art. 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW. In de zin van dit CAO-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

6.5. Ontslag op staande voet

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in artikel 7:678 dan wel 679 BW.

De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de betrokken ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

6.6. Dienstverband met werknemers na het bereiken van de 65-jarige leeftijd

Nadat het dienstverband is geëindigd op basis van artikel 6.3.2. kunnen werkgever en werknemer één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten. Op de hiervoor bedoelde af te sluiten arbeidsovereenkomsten is artikel 6.4. van toepassing en, voor zover opzegging is vereist, een wederzijdse opzegtermijn van één maand.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

7.1. Algemeen

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

7.2. Arbeidsduur

- 7.2.1. Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 16.2.1. (omvang verlofrechten) en artikel 16.5.1 (inroosteren van verlof).
- 7.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

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

- 7.3.1. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur, tenzij in Deel B afwijkend wordt bepaald.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middag-diensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

- 7.3.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidsduur over de verschillende dienstsoorten. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 7.3.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 7.3.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 7.3.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 7.3.6. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

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

- 7.4.1. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 7.4.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig 7.4.3. Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.

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

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

- 7.4.3. **Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst**
In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.
Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.
Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.
- 7.5. **Werktijden oudere werknemers**
- 7.5.1. Werkgever zal zich er toe inspannen om de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1948 en die werkzaam is in een ploegendienstrooster waarin nachtdiensten zijn opgenomen, na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zo veel mogelijk, dat wil zeggen voor meer dan de helft van het in een roostercyclus te werken aantal nachtdiensten, werkzaam te doen zijn in de ochtend- en middagdiensten van het betreffende rooster.
- 7.5.2. In die gevallen waarin het niet mogelijk is om binnen redelijke tijd uitvoering te geven aan het gestelde in het vorige lid, zal de werknemer in 3-ploegendienst één nachtdienst per drie weken resp. de werknemer in 5-ploegendienst één nachtdienst per vijf weken vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen. Getracht zal worden de nachtdienst die vrijaf wordt gegeven aan het begin of aan het eind van een nachtdienstperiode te plannen.
- 7.6. **Feestdagen en 5 mei**
- 7.6.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koninginnedag en de beide Kerstdagen.
Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.
- 7.6.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Artikel 8 Flexibele uittreding¹

- 8.1. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 60 en 62 jaar vervroegd uit dienst te treden of in deeltijd te gaan werken. De werknemer kan van dit recht slechts gebruik maken onder de volgende voorwaarden:
- 8.2. Het verzoek tot vervroegde uitdiensttreding moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
 - 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige uitdiensttreding;
 - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij gedeeltelijke uitdiensttreding.
- 8.3. Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
- 8.4. Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd-overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
- 8.5. Gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
 - de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
 - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
 - de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
 - werkgever en werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 60 tot 62 jaar te overzien.

¹ Vanaf 1 januari 2006 geldt deze regeling uitsluitend voor de geboortejaren t/m 1949 in het kader van de overgangsregeling VUT/prepensioen.

BELONING

Artikel 9 Functiegroepen en salarisgroepen

9.1. Functie-indeling

- 9.1.1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de personeelsafdelingen. Deze referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken.

Van elke referentiefunctie is een functie-omschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

- 9.1.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Van niet-rasterfuncties wordt in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk een beknopte functiekarakteristiek opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven en bij de indelingsargumentatie wordt verwezen naar de referentiefunctie(s) waarmee vergeleken is.

9.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

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

9.2.1. **Overleg**

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zonodig de naasthogere chef en/of de afdeling Personeelszaken inschakelen. De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

9.2.2. **Indelingsbeslissing**

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

9.2.3. Intern beroep

- 9.2.3.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
- 9.2.3.2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de lokale afdeling Personeelszaken en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld.
Voorzover van toepassing dient betrokkene tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan.
Betrokkene dient de eigen chef in kennis te stellen van het ingediende beroep. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Personeelszaken schriftelijk bevestigd.
- 9.2.3.3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en naasthogere chef ondertekend te worden.
Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef, beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functie-omschrijving.
- 9.2.3.4. De afdeling Personeelszaken schakelt de afdeling Functiewaardering in, welke de functie in behandeling neemt, c.q. laat nemen.
De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.
- 9.2.3.5. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de afdeling Functiewaardering, via de afdeling Personeelszaken, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld.
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

9.2.4. Extern beroep

Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij de CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling Personeelszaken en de afdeling Functiewaardering over de vraag of de functie juist is ingedeeld.
De bezoekdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het

bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging.

Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van de Algemene Werkgevers Vereniging als systeemhouder inschakelen.

De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

9.2.5. **Herhaald beroep**

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 9.2.1. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

9.2.6. **Overige punten**

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.

Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

9.3. Salarisindeling

9.3.1. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen zijn vermeld in Deel B. Per salarisgroep worden het minimum, het 90%-niveau en het 100%-niveau vermeld.

9.3.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

9.3.3. Indeling in een salarisgroep bij indiensttreding

9.3.3.1. Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.

9.3.3.2. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld, tenzij in Deel B anders wordt bepaald.

Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde.

Artikel 10 Vaststelling jaarsalaris

10.1. Jaarsalaris

- 10.1.1. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld ex artikel 7. De jaarsalarissen zijn opgenomen in Deel B.
- 10.1.2. Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag 8% van de maandsalarissen bedraagt. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris. Overige bepalingen ten aanzien van vakantietoeslag zijn opgenomen in Deel B.
- 10.1.3. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 10.1.4. Het jaarsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconveniëntie worden beloond volgens de in Deel B onder "Bijzondere Beloningen" opgenomen bepalingen.
- 10.1.5. Gratificaties
Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

10.2. Jaarlijkse herziening van het jaarsalaris

- 10.2.1. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.

10.2.2. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

Beoordeling	Onvoldoende/ Voldoet niet aan functie- eisen*	Voldoet niet (volledig) aan de verwachtingen/ Verbetering vereist	Voldoet (volledig) aan de verwach- tingen c.q. functie-eisen	Overstijgt de verwachtingen	Overstijgt de verwachtingen aanzienlijk/ Gaet boven functie-eisen uit
< 90%	0%	tussenliggend	3,5%	tussenliggend	6%
90–100%	0%	tussenliggend	2,5%	tussenliggend	4%
100–105%**	-1%	tussenliggend	0%	tussenliggend	2,5%

* voor salarispositie 100 – 105% wordt hiermee tevens bedoeld ‘het niet meer voldoen aan de kwalificatie multi-inzetbaar’

** voor CAO-HP geldt 100 – 115%

10.2.3. De beoordeling “Voldoet (volledig) aan de verwachtingen c.q. functie-eisen” kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

10.2.4. Een salarisverhoging passend bij de beoordeling “Overstijgt de verwachtingen” dan wel “Overstijgt verwachtingen aanzienlijk/Gaet boven functie-eisen uit” kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken zoals bedoeld in artikel 5.2.5.

De beoordeling “Overstijgt de verwachtingen” dan wel “Overstijgt verwachtingen aanzienlijk/Gaet boven functie-eisen uit” kan leiden tot overschrijding van het 100%-niveau van de salarisgroep met maximaal 5% (voor de CAO-HP geldt maximaal 15%). Daarbij geldt, behalve voor de CAO-HP, de volgende voorwaarde.

Een doorgroei boven het 100%-niveau is mogelijk indien de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten, zoals:

- extra uitvoeren van delen van hoger ingedeelde ‘collega-functietaken’, waarbij een loopbaanstap om organisatorische redenen op korte termijn niet mogelijk is, doch in de toekomst aan de orde kan zijn;
- persoonlijke multi-inzetbaarheid met vaardigheden die niet hebben geleid tot een hogere functie-indeling, doch waarbij er voor het bedrijf duidelijk efficiency- en effectiviteitstoename is;
- langdurige uitvoering van bijzondere extra werkzaamheden met groot effect voor het bedrijf.

10.2.5. Een salarisherziening passend bij de beoordeling “Onvoldoende/Voldoet niet aan functie-eisen” dan wel “Voldoet niet (volledig) aan de verwachtingen/Verbetering vereist” kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met

betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken zoals bedoeld in artikel 5.2.5.

Effectuering van de hier bedoelde salarisherziening zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

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

10.3.1. **Tengevolge van promotie**

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

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

10.3.3. **Salarisaanpassing**

Bij de onder 10.3.1. en 10.3.2. genoemde indelingen in een hogere salarisgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "Voldoet (volledig) aan de verwachtingen c.q. functie-eisen" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.

10.3.4. **Samenloop met herziening ex art. 10.2.**

Ingeval herziening van de salarisgroep (10.3.1./10.3.2.) samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening (10.2.) vindt eerst herziening van de salarisgroep plaats alvorens de salarisaanpassing ex art. 10.2. te effectueren.

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

De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op diens eigen verzoek, om organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in een

lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

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

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

10.5. Waarnemen van hogere functie

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

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

10.6. Afwijkende bepalingen

Het jaarsalaris van een voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Voor zover een werknemer tijdens het dienstverband minder valide is geworden,

geschiedt vaststelling van het jaarsalaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

10.7. Uitbetaling maandsalaris

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

10.8. Salarisaanpassingen

- a. Op 1 juni 2007 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 3%.
- b. Op 1 juli 2007 worden de individuele salarissen alsmede het 100%-niveau van de salarisschalen verhoogd met EUR 300 in verband met het vervallen van de separate werkgeversbijdrage in de collectieve ziektekostenverzekering per dezelfde datum. Voor deeltijdwerknemers² worden de individuele salarissen verhoogd met (100% gedeeld door het deeltijdpercentage) vermenigvuldigd met EUR 300.
- c. Op 1 april 2008 worden de aangepaste salarisschalen en individuele salarissen verhoogd met 3%.

10.9. Eenmalige uitkering

Werknemers ontvangen in de maand januari 2008 een eenmalige uitkering ter grootte van EUR 500. Om voor de eenmalige uitkering in aanmerking te komen moet de werknemer op 1 januari 2008 in dienst zijn van de werkgever. Voor deeltijdwerknemers geldt een uitkering naar rato van het dan geldende deeltijdpercentage.

De eenmalige uitkering maakt geen deel uit van enige grondslag.

² Indien een werknemer op 1 juli 2007 tijdelijk in een ander deeltijdpercentage werkt (zoals bij wettelijk ouderschapsverlof), dan wordt bij terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur het jaarsalaris naar analogie gewijzigd, rekening houdend met het dan geldende deeltijdpercentage.

Artikel 11 Vaste spaarbijdrage

11.1. Doel

De vaste spaarbijdrage wordt toegekend in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar.

11.2. Recht op vaste spaarbijdrage

11.2.1. Iedere werknemer heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

11.2.2. Uitgezonderd van het recht op een vaste spaarbijdrage is een werknemer die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is en geboren is vóór 1950.

11.2.3. Eveneens uitgezonderd van het recht op een spaarbijdrage is een werknemer voor wie dit is bepaald in deel B.

11.3. Hoogte en uitbetaling vaste spaarbijdrage

De vaste spaarbijdrage bedraagt op jaarbasis 3,8% van het jaarinkomen, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) buiten beschouwing blijven.

De uitkering geschiedt in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

11.4. Overige bepalingen

De vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 12 Delen in het resultaat van de onderneming

12.1. Algemeen

- 12.1.1. Werknemers delen in het resultaat van de onderneming door middel van de EVA-beloning (12.2) en de Resultaat Afhankelijke Beloning (12.3.).
- 12.1.2. Regelingen ter uitvoering van de hiervoor genoemde beloningsvormen zullen door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de vakverenigingen (zie bijlage VI Regeling voor RAB).

12.2. EVA-beloning

- 12.2.1. EVA (Economic Value Added) is binnen Akzo Nobel de systematiek om financiële inspanningen en resultaten te meten. Voor de aan EVA gerelateerde beloning wordt uitgegaan van de wereldwijde doelstelling en het wereldwijde resultaat van Akzo Nobel business units met een aanzienlijke positie in Nederland, te weten Base Chemicals, Decorative Coatings en Car Refinishes.

De doelstelling wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur en geaccordeerd door de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel NV. De onderneming zal de totaaldoelstelling voor de hierboven genoemde business units vooraf bekend maken. Gedurende het jaar wordt, in het verlengde van de publicatie van de kwartaalcijfers, gerapporteerd over de voortgang.

- 12.2.2. De EVA-beloning kan variëren van 0 tot maximaal 8%. De beloning bij het behalen van de EVA-doelstelling is 4%. Het in enig jaar behaalde EVA-resultaat wordt gerelateerd aan de EVA-doelstelling. Voor de vaststelling van de hoogte van de EVA-beloning wordt een 'bandbreedte' gehanteerd, die naar boven de hoogste respectievelijk naar beneden de laagste EVA-beloning aangeeft. De bandbreedte is gesteld op 2% van het geïnvesteerde vermogen van de hierboven genoemde business units.

In 2007 zal de EVA-beloning door CAO-partijen worden geëvalueerd, waarbij met name het draagvlak voor de regeling betrokken zal worden. Het is de intentie van CAO-partijen om een breder draagvlak voor de regeling te verkrijgen.

- 12.2.3. Tenzij in de onderhavige CAO anders bepaald is de grondslag voor de uit te betalen EVA-beloning gelijk aan het totale inkomen dat ex art. 14.2.1. bepalend is geweest voor de pensioenopbouw in het aan uitbetaling van de EVA-beloning voorafgaande kalenderjaar, met dien verstande dat de EVA-beloning zelve evenals de RAB (12.3.) geen deel uitmaakt van de grondslag.
- 12.2.4. Voor de toepassing van artikel 12.2. worden de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid van de werknemer gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag van de EVA-beloning over de eerste twee

opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid is gelijk aan het inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw over dezelfde perioden, met dien verstande dat de EVA-beloning zelve evenals de RAB (12.3.) geen deel uitmaakt van de grondslag.

12.2.5. Uitbetaling van de EVA-beloning geschiedt in de maand maart³.

12.3. Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)

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

Indien in overleg tussen management en ondernemingsraad in enig jaar voor een logische eenheid gekozen is voor het stellen van individuele doelen (mogelijk vanaf 1 januari 2008) hangt de uitkering van maximaal 5% af van de beoordeling zoals bedoeld in artikel 10.2. en geschiedt volgens onderstaande matrix:

Beoordeling zoals bedoeld in art. 10.2.	Uitkering
Onvoldoende/Voldoet niet aan functie-eisen	0%
Voldoet niet (volledig) aan de verwachtingen / Verbetering vereist	2%
Voldoet (volledig) aan de verwachtingen c.q. functie-eisen	4%
Overstijgt de verwachtingen	4,5%
Overstijgt de verwachtingen aanzienlijk/ Gaat boven functie-eisen uit	5%

12.3.2. Tenzij in de onderhavige CAO anders bepaald, is de grondslag voor de RAB gelijk aan het totale inkomen dat ex art. 14.2.1. bepalend is geweest voor de pensioenopbouw in het aan uitbetaling van de RAB voorafgaande kalenderjaar, met dien verstande dat de RAB zelve evenals de EVA-beloning (12.2.) geen deel uitmaakt van de grondslag.

12.3.3. Voor de toepassing van artikel 12.3. worden de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid van de werknemer gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag van de RAB-beloning over de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid is gelijk aan het inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw over dezelfde perioden, met dien verstande dat de RAB zelve evenals de EVA-beloning (12.2.) geen deel uitmaakt van de grondslag.

12.3.4. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van de RAB dient er op 31 december van het jaar waarvoor de doelen zijn gesteld een dienstverband met de werkgever te bestaan, tenzij eerdere uitdiensttreding betrekking heeft op pensionering of onvrijwillig niet verwijtbaar ontslag. Uitbetaling van de RAB geschiedt in de maand april⁴ daaropvolgend.

³ De uitbetaling over 2006 vindt plaats in juni 2007.

⁴ De uitkering over 2006 wordt uitgekeerd in maart 2007.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1. Uitgangspunten

- CAO-partijen hebben bij het CAO-overleg 2004-2005 een aantal samenhangende afspraken gemaakt met betrekking tot arbeids(on)geschiktheid (zie met name Bijlage IV van de CAO) waarvan de inkomensregeling (het onderhavige artikel) onderdeel uitmaakt.
- Vanaf 1 januari 2004 geldt tijdens de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid een wettelijke loondoorbetalingsplicht.
- Vanaf 1 januari 2006 vervangt de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) de WAO.
- Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1.1.2006 van toepassing was blijven de desbetreffende bepalingen van artikel 13 uit de CAO 1.6.2003-1.6.2004 gelden.

13.2. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

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

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als "wettelijk ziekingeld" (zie 13.3.);
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 13.4.);
- c. het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg, hierna aangeduid als WAZO-uitkering.

13.3. Aanvulling op het wettelijk ziekingeld

- 13.3.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekingeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

maand 1 t/m maand 6:	100%
maand 7 t/m maand 12:	95%
maand 13 t/m maand 18:	90%
maand 19 t/m maand 24:	85%

In geval van (gedeeltelijke) hervatting van de werkzaamheden dan wel om-, her- of bijscholing in verband met reïntegratie, geldt in plaats van bovengenoemde percentages een aanvulling op het wettelijk ziekingeld tot

maand 1 t/m maand 12:	100%
maand 13 t/m maand 24:	90%

- 13.3.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekgeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.
De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.
- 13.3.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.
- a. **Ingeval van te late ziekmelding** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding.
 - b. **Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.
 - c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt ten minste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
 - d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.
- 13.3.4. De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.

13.4. Aanvulling op WIA-uitkering

13.4.1. **IVA**

Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

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

13.4.2. **WGA 80-100%**

Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een overeenkomstige werkgeversaanvulling als vermeld in 13.4.1.

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

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

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

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

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

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

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA-uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, indien en voorzolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van 13.4.3. respectievelijk 13.4.4. Voor zolang een werknemer recht heeft op een werkgeversaanvulling op basis van het onderhavige lid is het inkomensverlies dat de grondslag vormt voor deze aanvulling in positieve zin medebepalend voor het pensioen, tenzij anders is bepaald in Deel B.

- 13.5. Aanvulling op WAZO-uitkering
Een werknemer met recht op een zgn. WAZO-uitkering heeft recht op een werkgeversaanvulling op deze uitkering tot 100% van het jaarinkomen direct voorafgaande aan het verlof met recht op de WAZO-uitkering.
- 13.6. Overige bepalingen
- 13.6.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 13 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige CAO anders is bepaald.
In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.
De werkgeversaanvullingen op basis van 13.4. worden eenmalig vastgesteld. In geval van individuele salarisaanpassingen en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.
- 13.6.2. Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de Akzo Nobel pensioenregeling uit te keren Arbeidsongeschiktheidspensioen, worden voorzolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 13.6.3. Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten.
Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.
- 13.6.4. Recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 13 bestaat niet indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 14 Pensioen

- 14.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. De pensioenregeling is een combinatie van een collectieve beschikbare middelloonregeling met een individuele beschikbare premieregeling.
- 14.1.1. De pensioenregeling is neergelegd in de Statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement van de Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel.
- 14.1.2. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in Deel B en/of in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel.
- 14.1.3. Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.
- 14.2. Pensioenopbouw
- 14.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in art. 10.1.4., verlofcompensatietoeslag (art. 16.1.4.), de EVA-beloning en de RAB (art. 12) en (ver)koop van verlofdagen (art. 16). Kortingen op het jaarinkomen wegens arbeidsongeschiktheid gedurende de wachttijd voor de (eerste) toekenning van een WIA-uitkering hebben geen invloed op de pensioenopbouw in die periode. Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.
- 14.2.2. Voor zover het voltijd jaarsalaris niet meer bedraagt dan het opbouw grensbedrag wordt pensioen opgebouwd volgens het collectief beschikbaar middelloonsysteem. Indien het voltijd jaarsalaris meer bedraagt dan het opbouw grensbedrag, dan wordt over het meerdere en ander pensioengevend inkomen pensioenopbouw bereikt volgens het individuele beschikbare premiesysteem. De individuele beschikbare premie, gebaseerd op het pensioenreglement, wordt toegekend volgens onderstaande staffel.

Beschikbare Premie-tabel per 1 januari 2008:

Leeftijd	Beschikbare premie (OP 65+)
< 25 jaar	4,8%
25 t/m 29 jaar	5,8%
30 t/m 34 jaar	7,0%
35 t/m 39 jaar	8,5%
40 t/m 44 jaar	10,4%
45 t/m 49 jaar	12,7%
50 t/m 54 jaar	15,5%
55 t/m 59 jaar	19,3%
60 t/m 64 jaar	24,3% *)

*) In afwijking hiervan geldt voor de geboortejaren t/m 1949 met recht op de Overgangsregeling VUT-compensatie 2006 alleen een beschikbare premie op 60- en 61-jarige leeftijd. Deze beschikbare premie bedraagt 22,6%.

Herijking van de beschikbare premies kan eenmaal per vijf jaar plaatsvinden, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van het Pensioenfonds Akzo Nobel.

14.2.3. De hoogte van de opbouwrens wordt vastgesteld door CAO-partijen.

Het opbouwrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op 1% boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep 57 (zie Deel B CAO Hoger Personeel).

14.3. Werknemersbijdrage in de premie

14.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. De premie bestaat uit twee componenten: een basispremie van 3%, verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor pensioenopbouw minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise; extra premie, verschuldigd tot maximaal het opbouwrensbedrag (zie art. 14.2.3.) minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise. De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door CAO-partijen op basis van de zogenoemde dekkingsgraad APF op 30 september van het voorafgaande kalenderjaar, uitgaande van de volgende premietabel:

dekkingsgraad APF	extra premie werknemers
tot 120%	2%
120 tot 130%	1%
meer dan 130%	0%

- 14.3.2. Voor de verplichte verzekering van Anw-ervangend tijdelijk nabestaandenpensioen is een kostendeckende werknemersbijdrage verschuldigd, die onafhankelijk is van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.⁵
(Anw=Algemene nabestaandenwet).
- 14.3.3. De bijdragen van 14.3.1. en 14.3.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

14.4. Pensioenspaarmodule

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2008.

14.5. Overgangsregelingen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven respectievelijk werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1.1.2006 gewijzigde pensioenregeling.

- **Bijlage VII (a/b) Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1950 (a) en tussen 1949 en 1966 (b)**
- **Bijlage VIII Overgangsregeling VUT-compensatie 2006**
- **Bijlage IX Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen**
- **Bijlage X Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage**
- **Bijlage XI Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon**
- **Bijlage XII Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952**

14.6. Nabetalingstoeslag

Ex-werknemers aan wie meer dan twee kalendermaanden na beëindiging van hun dienstverband nabetalings worden gedaan die normaliter van invloed zijn op pensioenopbouw, doch daarvan zijn uitgezonderd door toepassing van art. 2.8.6.2. van het pensioenreglement, hebben recht op een nabetalingsstoelag. Voor de nabetalingsstoelag geldt hetzelfde percentage als voor de beschikbare premie (zie 14.2.2.) minus het (totale) premiepercentage van art. 14.3.1.

⁵ Voor 2007 geldt een werknemersbijdrage van EUR 4,80 per maand.

AFWEZIGHEID

Artikel 15 Vakantie

15.1. Algemeen

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

15.2. Vakantierechten

- 15.2.1. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar.
Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in 15.2.2. en in Deel B.
- 15.2.2. Een werknemer die in een vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
50-jarige leeftijd – 8 uur
55-jarige leeftijd – 16 uur
60-jarige leeftijd – 24 uur
- 15.2.3. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- #### 15.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken
- 15.3.1. De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.
- 15.3.2. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 BW.
Een korting in opbouw van vakantierechten wegens gedeeltelijk werken i.v.m. gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.

15.4. Opname vakantierechten

- 15.4.1. a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- 15.4.2. Onverminderd het bepaalde in artikel 17 is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de directe chef vereist. Bij zijn beslissing dient de chef met de belangen van zowel werkgever als werknemer rekening te houden.
- 15.4.3. Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de directe chef te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
- 15.4.4. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
- a. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.
- Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.
- b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

15.5. Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

15.5a. Collectieve snipperdagen

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

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

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

15.6. Godsdienstige feestdagen

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

15.7. Ziekte tijdens vakantie

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

15.8. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 17.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 17 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

15.9. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

Artikel 16 Verlof

16.1. Algemeen

16.1.1. Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

16.1.2. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.

16.1.3. Verlofrechten worden toegekend in uren.
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

16.1.4. Toeslag verlofcompensatie volcontinuïdient

Indien en voorzolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 16.2.1. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 3,5%.

16.1.5. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

16.2. Omvang verlofrecht

16.2.1. Tenzij anders bepaald in Deel B bedraagt het verlof per verlofjaar 184 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinuïdient.

16.2.2. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 16.2.1. zal het in 16.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

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

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

16.4. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

16.4.1. Niet werken wegens arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op opbouw van verlof.

16.4.2. In afwijking van het vorige lid behoudt een werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op verlof over maximaal 60 geregistreerde

ziektedagen in een kalenderjaar indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden.

Bij aanvang van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziektedagen verrekend met het voorschot verlofuren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan verlofuren op 31 december daaraan voorafgaand.

In geval van beëindiging van het dienstverband vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats.

De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

16.4.3. Voor het aantal geregistreerde ziektedagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg buiten beschouwing.

16.4.4. Verlaging van verlofopbouw wegens gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten indien en voor zolang de werknemer in geval van volledige arbeidsongeschiktheid recht op normale verlofopbouw zou hebben gehad.

16.5. Gebruikmaking van verlofrechten

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

Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van art. 7.1. van toepassing.

De bepalingen van 15.4.2. tot en met 15.4.4. alsmede 15.6. tot en met 15.8. worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikelen niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

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

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

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

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

16.5.3. **Aanwijzen van verlof**

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

Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder

af trek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.
De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

16.5.4. **Opnemen van verlof**

De werknemer kan gebruikmaken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Voor het voldoen aan het in artikel 15.4.1. sub c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.

16.6. Kopen van verlof

- 16.6.1. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in 7.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van 16.5.1. te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

- 16.6.2. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

- 16.6.3. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 16.8. aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

16.7. Verkopen van verlof

- 16.7.1. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.

Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

- 16.7.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

- 16.7.3. De werknemer heeft het recht om jaarlijks in december tot maximaal 96 verlofuren aan de werkgever te verkopen indien en voorzover de verkoopwaarde wordt aangewend voor de levensloopregeling.

- 16.7.4. Per aan de werkgever verkocht verlofuur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 16.8. aangegeven waarde.

16.8. Waarde verlofuur

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

16.9. Verjaring

16.9.1. Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.

16.9.2. Indien en voorzover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar het op basis van 16.2.1. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 16.8.

16.9.3. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 16.9.2. overeenkomstig toegepast.

16.10. Nadere regelgeving

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

Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof

17.1. Algemeen

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

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

17.2. Calamiteitenverlof

17.2.1. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 17.2.2. anders is bepaald.

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

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

17.2.3. Indien voor verzuim zoals bedoeld in art. 17.2.1. geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

17.3. Kortdurend zorgverlof

- 17.3.1. De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 16.8. aangegeven waarde worden gehanteerd.
- 17.3.2. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.
- 17.3.3. Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.
De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).
- 17.3.4. Het in 17.3.3. bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

17.4. Langdurend zorgverlof

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

17.5. Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

- 17.5.1. In afwijking van art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur.
- 17.5.2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen.
Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.
- a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;

- e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- f. gedurende één dag bij zijn verhuizing;
- g. gedurende het kraamverlof zoals bedoeld in 17.5.1.

17.6. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

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

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

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

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

17.7. Sollicitatie

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

17.8. Pre-pensioneringscursus

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

Artikel 18 Ouderschapsverlof

18.1. Algemeen

- 18.1.1. De ouderschapsregeling is ingesteld teneinde de mogelijkheden voor werknemers te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptief kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.
- 18.1.2. De regeling biedt de werknemer de keuze uit twee vormen van verlof, te weten:
a. voltijd CAO-ouderschapsverlof
b. deeltijd CAO-ouderschapsverlof
Voor voltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van voltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 2.
Voor deeltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van deeltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 3.
- 18.1.3. CAO-ouderschapsverlof kan niet ingaan voordat een werknemer ten minste één jaar in dienst is.
- 18.1.4. Het CAO-ouderschapsverlof kan slechts worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind.
- 18.1.5. Het CAO-ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd.
- 18.1.6. Regelgeving die ter uitvoering van de ouderschapsverlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.

18.2. Voltijd CAO-ouderschapsverlof

- 18.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de dienstbetrekking met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.
- 18.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt tezamen met de periode van wettelijk ouderschapsverlof maximaal 24 kalendermaanden. Voltijd CAO-ouderschapsverlof kan pas ingaan nadat geen recht meer bestaat op wettelijk ouderschapsverlof.
- 18.2.3. Werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voorzover dit

redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.

De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.

- 18.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de dienstbetrekking.
Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan welke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- 18.2.5. De werknemer dient ten minste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder 18.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.
- 18.2.6. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie noch bij de oorspronkelijke Akzo Nobel-werkgever te geschieden. Indien tewerkstelling bij een andere Akzo Nobel-werkgever wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.
- 18.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.
- 18.3. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof
- 18.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits geen recht meer bestaat op wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in 18.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever.
- 18.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden minus de periode dat gebruik is gemaakt van wettelijk ouderschapsverlof.
- 18.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.

- 18.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers

19.1. Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve dagen of diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- b. Een partieel leerplichtige werknemer wordt op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

19.2. Vorming

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

19.3. Vakopleiding

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

19.4. Avondonderwijs

Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de

normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

- 19.5. Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 20 Ziektekostenverzekering

Dit artikel is vervallen.⁶

⁶ Tot 1 juli 2007 heeft een werknemer die zich voor zowel het basispakket als het aanvullende pakket onder het collectieve ziektekostenverzekeringscontract bij OZF Achmea verzekert, recht op een werkgeversbijdrage van EUR 21 per maand. De hoogte van de werkgeversbijdrage is onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

DIVERSEN

Artikel 21 Beloning van inleenkrachten

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

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

Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.

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

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

Artikel 22 Sociaal Verslag

- 22.1. Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal Akzo Nobel Nederland bv jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- 22.2. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- 22.3. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers, alsmede aan de vakverenigingen een exemplaar worden verstrekt.

Artikel 23 Vakbondswerk in de bedrijven

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

Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voorzover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten, die tussen Akzo Nobel Nederland bv enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

Artikel 24 Europees Sociaal Fonds

Indien Akzo Nobel gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Akzo Nobel verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering. Akzo Nobel zal de vakverenigingen informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

BIJLAGEN

Bijlage I Protocol Ontwikkeling Sociaal Beleid

Overwegende dat,

1. aard en tempo van sociale, economische en technologische ontwikkelingen het noodzakelijk maken aspecten van het sociaal beleid opnieuw te wegen in het licht van de gevolgen van deze ontwikkelingen voor werknemers en voor de onderneming,
2. hieruit als gewenst voortvloeiende veranderingen in de inzet en organisatie van arbeid en in de arbeidsvoorwaarden een beleid op zodanige termijn vereisen dat daarmee gebruikelijke looptijden van CAO's worden overschreden,
3. dit beleid eerst succesvol tot stand kan komen in voortdurende samenwerking van werkgever en vakverenigingen

zijn partijen bij het CAO-overleg 2007 het volgende overeengekomen:

- **sociale innovatie**

CAO-partijen gaan op zoek naar samenhangende vernieuwingen in organisatie en arbeid volgens het bij CAO-akkoord overeengekomen actieplan Sociale Innovatie. In het periodiek overleg van CAO-partijen zal een nadere invulling worden gegeven aan de agenda van het actieplan.

Akzo Nobel zal gedurende de looptijd van de CAO voor EUR 1,5 miljoen investeren in sociale innovatie. Deze investering betreft lopende en nieuwe activiteiten vanaf 1 april 2007 die passen binnen het actieplan Sociale Innovatie. Loonkosten van Akzo Nobel werknemers die betrokken zijn bij deze activiteiten maken onderdeel uit van het beschikbare bedrag.

- **sociale regels**

Voor nieuwe en lopende wachtgeldregelingen met betrekking tot ex-werknemers van bedrijven die op 1 juli 2007 tot Akzo Nobel behoren, wordt vanaf 1 juli 2007 een minimumuitkering gehanteerd analoog aan de afspraak in het Sociaal Plan Chemicals van maart 2006 (niveau 2007 netto EUR 1.404 per maand), met dien verstande dat vanaf het eerste moment van toepassing van het sociaal minimum de desbetreffende bruto uitkering wordt geïndexeerd met het percentage ingegane pensioenen.

Mocht bij de toepassing van gedwongen vertrekregelingen sprake zijn van individuele schrijnende gevallen, dan zal lokaal in het kader van een geldende hardheidsclausule gezocht worden naar een oplossing.

Bij de toepassing van ouderenregelingen in het kader van reorganisaties is de betreffende werkgeversaanvulling steeds inclusief de door de werkgever uitbetaalde spaarbijdragen met inbegrip van een rendement van 4% en algemene looninflatie. Dit betreft zowel de spaarbijdragen zoals bedoeld in de CAO als spaarbijdragen op basis van individuele toezegging.

- **verhaal WGA-premie**
Tijdens de looptijd van de CAO 2007-2009 vindt geen verhaal plaats.
- **studie naar Hay-methodiek functiewaardering CAO-HP**
CAO-partijen zullen een studie doen naar de Hay functiewaarderingsmethodiek voor CAO Hoger Personeel. De resultaten van de studie maken onderdeel uit van het besluit om wel of niet tot invoering over te gaan.
- **werkgelegenheid**
Akzo Nobel zal zich inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt.
Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van stageplaatsen en werkervaringsplaatsen.
Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het “Johan Stekelenburg compliment”.
- **P&D Dialog** wordt gezien als een waardevol instrument. Echter, in het gebruik ervan dient een verbeteringsslag te worden gemaakt. Een gezamenlijke werkgroep zal vóór 1 januari 2008 punten aandragen voor verbetering van de uitvoering van de P&D Dialog.
- **VPL-afspraken 1950-1952**
Partijen bespreken in het periodiek overleg de uitvoering van de VPL-afspraken.

Bijlage II Protocol inzake het Werkgelegenheidsbeleid

Akzo Nobel Nederland bv, alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

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

en

de vakverenigingen anderzijds,

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

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

1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

1.1. de ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.

Hier wordt onder verstaan:

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

1.2. de gang van zaken in de concernonderdelen.

1.3. de toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 1.1. en 1.2. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2. Organisatiebureau

2.1. Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.350,-- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken,
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur,

zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

3. Reorganisatie

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

3.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Akzo Nobel Nederland.

In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, welke tussen Akzo Nobel Nederland en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.

De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

3.3. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes

maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

- 3.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

4. Werkzekerheid en werkgelegenheid

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

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

Akzo Nobel zal zich ook inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt.

Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van nieuwe stageplaatsen en scholings- en werkervaringsplaatsen.

Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het "Johan Stekelenburg compliment".

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

5. Ingeleende arbeidskrachten

- 5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

- 5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Akzo Nobel moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;

- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

- 5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s),
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten,
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
- 5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.
6. Ondernemingsraad
Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.
7. Concernonderdeel
Onder concernonderdeel wordt in dit protocol verstaan: iedere Akzo Nobel werkgever in Nederland.
Onder "werkgever" wordt verstaan: werkgever in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijlage III Protocol Werkstress

Op grond van de resultaten van de 'werkstress-onderzoeken' die in het kader van de CAO 2000 op een aantal locaties van Akzo Nobel in Nederland hebben plaatsgevonden, zijn CAO-partijen het navolgende protocol overeengekomen.

Overwegende dat,

- werkstress een negatieve uitwerking kan hebben op het welzijn van de medewerker in de organisatie en daarmee op de effectiviteit van de organisatie;
- inzicht in de factoren die een negatieve uitwerking op werkstress kunnen hebben, grondslag kan zijn voor een verbeteringsaanpak;
- de CAO reeds diverse bepalingen kent, die de negatieve uitwerking van deze factoren beogen te verminderen respectievelijk weg te nemen.

komen CAO-partijen tot de volgende aanbevelingen:

Onderzoek werkstress

1. Waar gewenst, kunnen lokale ondernemingsraden in overleg met de bestuurder het initiatief nemen om een werkstressonderzoek uit te voeren.
2. Mede op basis van de FNV Bondgenoten-scan is een onderzoeksvorm ontwikkeld, die zich goed leent voor toepassing binnen Akzo Nobel in Nederland; hierbij kan paritaire aansturing een extra waarborg voor zorgvuldigheid zijn.
3. Vertaling van de waarnemingen in een lokaal actieplan staat borg voor een effectieve actiegerichte aanpak van eventuele problemen. Lokale ondernemingsraden zien toe op naleving van lokale actieplannen.
4. Communicatie voor, tijdens en na afloop met betrokken medewerkers wordt essentieel geacht om draagvlak voor succes te creëren.

Adequate aandacht voor factoren die aan werkstress kunnen bijdragen

Met name:

- onvoldoende hulpmiddelen bij het verrichten van de werkzaamheden;
- onvoldoende invloed op de planning van de werkzaamheden;
- onvoldoende duidelijkheid omtrent taken en verantwoordelijkheden;
- onvoldoende waardering voor prestaties op het werk;
- structureel onevenwichtige verdeling van overwerk;
- buitensporige aantallen overuren;
- frequent afwijzen van verlof/vakantieverzoeken;
- afdelingsbezetting in relatie tot het werkaanbod, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin alsmede in de relatie vaste en tijdelijke arbeidskrachten;
- communicatie en omgang tussen leidinggevende en medewerkers omtrent alle zaken die van belang zijn voor het dagelijkse reilen en zeilen van de afdeling.

CAO-partijen onderstrepen het lokale en actiegerichte karakter van dit protocol, maar behouden zich het recht voor ter zake doende ontwikkelingen gedurende de looptijd van de CAO in hun (centraal) periodieke overleg aan de orde te stellen.

Bijlage IV Protocol inzake Ziekteverzuim

Overwegende dat

- * de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- * het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

Rol van de werkgever

voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zodanig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft;
- d. zich voortdurend in te spannen voor de inzetbaarheid van de werknemer om ervoor te zorgen dat kennis, vaardigheden en werkhouding aansluiting vinden bij de functie-eisen en de werknemer voldoende geëquipeerd is de overeengekomen werkzaamheden naar behoren te verrichten.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/ onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

beperking van de verzuimduur

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevendenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevendenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in de Ziektewet.

Indien een werknemer zich binnen een periode van een jaar voor de vierde keer ziek meldt, voert de leidinggevende standaard een (verzuim)gesprek met betrokkene om de oorzaak te achterhalen en waar nodig te zoeken naar oplossingen.

Rol van de werknemer

voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden;
- d. zelf aangeeft wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet naar behoren kan verrichten. Deze melding kan aan de leidinggevende gebeuren, maar ook aan de bedrijfsarts of bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris;
- e. aandacht heeft voor zijn inzetbaarheid binnen de onderneming, ook op de lange termijn, met oog voor een gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid. Indien nodig ondersteunt de werkgever, bijvoorbeeld door scholingsfaciliteiten;
- f. zich bewust is van het belang van een goede balans tussen werk en privé en een gezonde leefstijl. Indien nodig faciliteert de werkgever door bijvoorbeeld flexibele arbeidstijden.

bepaling van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zonodig - een werkhervattingsprogramma;

- b. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad.

Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

Bijlage V Protocol Arbeidsongeschiktheid

Beleidsuitgangspunten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuimpreventie en reïntegratie zijn neergelegd in de nota "Gezondheidsbeleid loont".

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

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

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle reïntegratie binnen Akzo Nobel niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een reïntegratietraject buiten Akzo Nobel worden gestart, eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

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

- Er wordt gereïntegreerd in een functie die benutting van tenminste 80% van de verdien capaciteit mogelijk maakt;
- Indien dit externe reïntegratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze (ex-)werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.

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

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

Bijlage VI Regeling voor Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)

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

A. Doel van de regeling

Doel van de regeling is:

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

B. Grondslagen

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

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

Logische eenheden

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

Vaststelling van doelen

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

- Indien gesignaleerd wordt dat leiding en werknemers het niet of onvoldoende eens worden bestaat er een overlegplicht tussen ondernemingsraad en bestuurder.
- Doelen gelden voor een kalenderjaar. Zij moeten voor aanvang van de periode aan de betrokken werknemers kenbaar zijn gemaakt.
- In beginsel zullen minimaal drie en maximaal vijf doelen gesteld worden.

Inhoud van doelen

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

Omgaan met vastgestelde doelen

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

Beloning van resultaten

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

- De uitkering vindt niet per definitie plaats op hetzelfde niveau als de doelen gesteld zijn. Bestuurder en OR kunnen vooraf besluiten de RAB-uitkering geheel of gedeeltelijk op een hoger niveau (bijvoorbeeld locatieniveau) te “middelen”, rekening houdend met:
 - het stimuleren van samenwerking en synergie tussen logische eenheden;
 - de voorkeur van de betrokken werknemers.

Ondersteuning, monitoring en handhaving

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

C. Aanvullende spelregels

Algemeen

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

- Maak de gevolgen van de organisatie-doelen voor te stellen RAB-doelen onderdeel van bespreking bij het overleg over driejaarlijkse en jaarlijkse organisatie-doelen. Hiervoor zijn geen aparte overleggen nodig;
- Thema's die aan organisatie-doelen ontleend worden moeten tijdig bekend zijn om ze mee te kunnen nemen in de voorbereiding van inhoud en proces van een rondje RAB-doelen en ze goed te kunnen bespreken met de betrokken werknemers;
- Een thema, ontleend aan de organisatie-doelen kan in een logische eenheid alleen tot een RAB-doel leiden, als de logische eenheid in kwestie via een eigen invulling een directe bijdrage kan leveren aan het thema, en er voldoende draagvlak is voor die invulling.
- Zoek de beste balans tussen logische eenheden, RAB-doelen en RAB-uitkering.

Logische eenheden

- Stel RAB-doelen daar, waar mensen echt samen werken: een team of afdeling. Dat is een logische eenheid.
- “Denk dan omhoog”, zodat RAB-doelen ook tot samenwerking en synergie tussen teams of afdelingen leiden. Drie mogelijkheden, al of niet in combinatie:
 - a. Kies de logische eenheid toch een niveau hoger (“zo groot mogelijk”);
 - b. Verbind RAB-doelen met thema's van organisatiedoelen, mits: vertaald naar directe eigen bijdrage per logische eenheid;
 - c. Stel een of meer RAB-doelen op een hoger niveau.
- Een individu als logische eenheid kan alleen als gemotiveerde uitzondering, als het echt niet anders kan.
- Bij het CAO-overleg 2007 zijn de volgende afspraken gemaakt over een individuele RAB-uitkering: Vanaf 1 januari 2008 kunnen management en ondernemingsraad in overleg in enig jaar groepsdoelstellingen van de RAB vervangen door de individuele P&D-doelstellingen, waarbij de uitkering voortvloeit uit de beoordeling volgens de P&D Dialog (zie de beloningsmatrix in art. 12.3.1.).

Vaststelling van doelen

- Beperk het aantal RAB-doelen:
 - Blijf binnen de bovengrens van vijf doelen per logische eenheid;
 - Liever minder RAB-doelen, die echt draagvlak en prioriteit hebben, dan een paar doelen extra, die soms geforceerd zijn en nauwelijks leven.
- Maak bespreking van RAB-doelen met de werknemers tot de kern van het RAB-proces, niet het sluitstuk.
 - Richt het RAB-proces zo in, dat er in elk geval voldoende gelegenheid is om met de werknemers over RAB-doelen voor het komende jaar te spreken.
 - Hierbij gaat het zowel om ruimte in de tijd als in de inhoud.
- Stimuleer eigen ideeën van werknemers voor doelen, honoreer ze waar mogelijk.
 - Vraag werknemers tijdig om met eigen voorstellen te komen, en bied ondersteuning aan bij het uitwerken van zulke voorstellen;
 - Vul niet de hele ruimte voor RAB-doelen met thema's vanuit de organisatie-doelen;
 - Benut met een eerste voorstel voor RAB-doelen vanuit de leiding/RAB-werkgroep niet meteen de hele 5% RAB-ruimte;

- Werk eerste voorstellen van leiding/RAB-werkgroep nog niet te ver uit. Dan is het contrast met eventuele eigen ideeën van werknemers te groot, en lijken het al voldongen feiten.
- Doe de voorbereiding, begeleiding en monitoring van de bespreking van de RAB op elk niveau samen.
 - Vooral in grotere locaties kan in grote onderdelen met meerdere logische eenheden (bv. Productie, R&D) een gezamenlijke RAB-werkgroep veel bijdragen aan een goede toepassing van de RAB. Het is verstandig in een werkgroep voor zo'n onderdeel ook een lid van de OR op te nemen;
 - Ook in een grote logische eenheid kan een gezamenlijke RAB-werkgroep goede diensten bewijzen.
- Maak een "RAB-kalender" voor de voorbereiding en bespreking van RAB-doelen, en hou je er aan.
- Zorg voor echt draagvlak voor RAB-doelen:
 - Collectiviteit: "draagvlak" betekent niet dat elke individuele werknemer het met elk doel eens hoeft te zijn;
 - Vuistregel: als je niet weet of je draagvlak hebt, is het er niet;
 - Is er na overleg geen draagvlak, dan valt het doel af.

Inhoud van doelen

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

Omgaan met vastgestelde doelen

- Goede voortgangsinformatie en -bespreking:
 - Kies vormen van voortgangsinformatie die onderling gesprek van werknemers stimuleren;
 - Bespreek de voortgang niet alleen met werknemers in werkoverleg, maar ook "tussen de bedrijven door".
- Bijstelling van doelen tijdens de rit:
 - "Gegronde reden": niet wat "normale" tegenwind, wel omstandigheden die op het moment dat het doel gesteld werd niet te voorzien waren en het doel onhaalbaar of irrelevant maken;

- Hou een eventuele bijstelling simpel. Voorbeelden: schrap het doel en herverdeel de ruimte over de andere doelen, of schrap een periode of meting waar sprake was van een ernstige verstoring, en pas het doel naar rato aan.
- Evalueer RAB-doelen na de zomer, als start van het proces om nieuwe doelen vast te stellen.
- Een goede rapportage over de voortgang dient, afhankelijk van de gestelde doelen, met regelmaat plaats te vinden

Beloning van resultaten

- Bestuurder en OR voeren elk jaar tijdig een (groeps)gesprek met leidinggevendenden van RAB-eenheden met totaalscores lager dan 60% en hoger dan 95%;
- Na overleg met de OR kan de bestuurder via een “Salomonsoordeel” de RAB-uitkering van een logische eenheid verhogen, als de ondergrens (70%) van het meerjaren-gemiddelde uit de CAO te ver uit beeld raakt.

Ondersteuning, monitoring en handhaving

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

D. Tot slot

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

Bijlage VII
Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966

Bijlage VIIa
Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1950

1. Doel

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

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers die zijn geboren voor 1950 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel tot de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 8 van de CAO 1.6.2003-1.6.2004. Bedoelde regeling voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

- 3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de toepasselijke formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens het pensioenreglement over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.
 - 3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijkse conform het pensioenreglement toepasselijke franchise en gerekend over de referteperiode.
 - 3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.
 - 3.2.3. Ingeval er sprake is van flexibele uittreding geldt voor de berekening van de grondslag in afwijking van 3.2.1. het volgende:

- Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt voor wat betreft het jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag gerekend met het vóór gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding geldende deeltijdpercentage.
- Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt voor de berekening uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag als ware men niet vervroegd uitgetreden.

3.2.4. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. gekort met de periode dat het dienstverband voortduurt.

3.3. Tabel opbouwtijd

Geboortejaren	Opbouwtijd in jaren
1944 t/m 1949	2.5

4. Samenloop

De werkgeversaانvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Akzo Nobel.

Bijlage VIIb

Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren na 1949

1. Doel

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

2. Rechthebbenden

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

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

- 3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2006 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.
- 3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijks conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.
In geval van onbetaald verlof dan wel (gedeeltelijke) uitdiensttreding na de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt, wordt voor de berekening van de grondslag uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag in die periode, als ware men ongewijzigd in dienst gebleven.
- 3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.
- 3.2.3. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. naar evenredigheid met de periode van het dienstverband tussen 62 en 65 jaar gekort.

3.3. Tabel opbouwtijd

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

4. Samenloop

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

Bijlage VIII Overgangsregeling VUT-compensatie 2006

1. Doel

De Overgangsregeling VUT-compensatie 2006 is getroffen in het kader van de wettelijke overgangsmaatregel in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen op 1 januari 2006. Doel is om, passend binnen de bedoelde wettelijke overgangsmaatregel, voor een bepaalde groep werknemers een inkomensperspectief te blijven bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar zoals de voorheen geldende Overgangsregeling VUT-compensatie (zie CAO 1.6.2003-1.6.2004).

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers geboren voor 1 januari 1950 die vanaf 31 december 2000 onafgebroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 8 van de CAO 1.6.2003-1.6.2004 en ten minste de tien jaren direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding onafgebroken in dienst zijn geweest. Bedoelde regeling voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

3. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

- 3.1. Werkgever garandeert rechthebbenden dat de uitkering vanaf de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt 80% van het laatstverdiende jaarinkomen zal bedragen. De garantie betreft het volume berekend over drie jaren (240%).

Onder de hiervoor genoemde uitkering dient te worden verstaan de tijdens het dienstverband met de werkgever opgebouwde prepensioen tezamen met de werkgeversaanvulling die nodig is om de bedoelde garantie te bereiken.

- 3.2. Met het in het vorige lid bedoelde laatstverdiende jaarinkomen wordt bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de datum van flexibele uittreding.

3.3. **Recht op uitbetaling**

Het recht op uitbetaling van de uitkering ontstaat op de datum van uitdiensttreding, maar niet eerder dan in de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt. De periode van uitkering eindigt in de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het totale garantievolume (zie 3.1.) wordt gelijkelijk verdeeld over de totale periode van uitkering, met dien verstande dat het recht op uitbetaling van de werkgeversgarantie maximaal 80% van het door uitdiensttreding gederfde jaarinkomen betreft.

Nadat de werkgeversgarantie eenmaal is vastgesteld wordt deze bij herschikking op dezelfde wijze behandeld als pensioen. Dit betekent dat bij vervroeging van de

werkgeversgarantie (flexibele uittreding) actuariële korting plaatsvindt op dezelfde wijze als bij pensioen.

Bij (gedeeltelijk) doorwerken na het bereiken van de 62-jarige leeftijd wordt het deel van de werkgeversaanvulling waarvoor geen recht op uitbetaling bestaat actuariëel verhoogd en op het moment van volledig stoppen toegevoegd aan het levenslange ouderdomspensioen. Voor ingang van de maand volgend op de 62^e verjaardag kan de werknemer aangeven dat hij kiest voor een eenmalige uitkering bij einde dienstverband. Deze keuze houdt in dat de werkgever in plaats van de ophoging van het levenslange ouderdomspensioen te effectueren het betreffende deel van de werkgeversaanvulling inclusief actuariële verhoging als bedrag ineens uitbetaalt op het moment van volledig stoppen met werken.

3.4. Werkgeversaanvulling bij toepassing Beschikbare Premiereregeling

In afwijking van het bepaalde in 3.1. wordt de werkgeversaanvulling berekend als ware er geen beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag.

3.5. De werkgeversaanvulling zelve maakt geen deel uit van enige grondslag.

4. Uitkering van de werkgeversaanvulling

4.1. De werkgeversaanvulling is een bruto uitkering. Uitbetaling geschiedt in 12 gelijke maandelijkse termijnen, door het Pensioenfonds Akzo Nobel.

4.2. Indexatie van de werkgeversaanvulling geschiedt overeenkomstig de indexatie van ingegane pensioenen conform het pensioenreglement.

4.3. Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt de betreffende anticumulatiebepaling van het pensioenreglement overeenkomstig toegepast.

Bijlage IX Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een pensioenregeling waarin werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt over de vaste ploegendiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekeninghoudend met hetgeen op basis van de tot 1 januari 2001 geldende pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegendiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 bepalend.

3. Rechthebbenden

Werknemers die op 31 december 2000 in ploegendienst werkzaam zijn en vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

- 4.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt uitzicht op een werkgeversaانvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 4.2. De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen
 - de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en
 - de 1e januari volgend op de 60e verjaardagte vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.
- 4.3. De werkgeversaانvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegendiensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6. en 10.2.7. sub 2 van het pensioenreglement.

Tabel

Geboortejaren	Garantiepercentage
1942	83,25
1943	83,75
1944	84,5
1945	85
1946	85,75
1947	86,25
1948	87
1949 t/m 1960	88
1961	86
1962	84
1963	82
1964	80
1965	79
1966	78
1967	77
1968	76
1969	75
1970	74

- 4.4. Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.
- 4.5. Het bepaalde in het vorige lid wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

Bijlage X Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage

1. Doel

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

2. Rechthebbenden

- (a) Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel A, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.
- (b) Werknemers die ná 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1943 en 1 januari 1953, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel B, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage ingesteld zoals bedoeld in artikel 11 van de CAO. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel A	
geboorte- jaren	jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1953	1,2
1954	1,1
1955	1,0
1956	0,9
1957	0,8
1958	0,7
1959	0,6
1960	0,5
1961	0,4
1962	0,3
1963	0,2
1964	0,1

Tabel B	
geboorte- jaren	jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1944	2,3
1945	2,2
1946	2,1
1947	1,9
1948	1,8
1949	1,7
1950	1,6
1951	1,5
1952	1,4

4. Uitbetaling toeslag vaste spaarbijdrage

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

5. Overige bepalingen

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

Bijlage XI Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

1. Doel

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

2. Rechthebbenden

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

3. Spaarbijdrage 80% middelloon

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

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

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel

geboorte- jaar	Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)
1953	11,9
1954	9,8
1955	9,2
1956	8,6
1957	7,9
1958	7,3
1959	6,7
1960	6,1
1961	5,5
1962	5,0
1963	4,5
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

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

5. Overige bepalingen

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

Bijlage XII Uitwerking overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952

Overwegende,

dat de Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952 (zie Bijlage XII CAO 2004-2007), hierna te noemen 1950-1952 afspraak, is overeengekomen in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen per 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar, en is gericht op niet onder de wettelijke overgangsregeling vallende werknemers, ter compensatie van de tot 1 januari 2006 bestaande overgangsregeling 80% eindloon prepensioengarantie;

dat onderdeel van de 1950-1952 afspraak zijn

- de vaste spaarbijdrage zoals bedoeld in artikel 11 van Deel A van de CAO en
- de op 1 januari 2006 ingevoerde franchiseverlaging, met inachtneming van aanpassingen daarop krachtens de pensioenregeling 2006, alsmede
- het in de periode 2001 tot en met 2005 opgebouwde prepensioen;

dat 4% rekenrente als uitgangspunt is genomen bij de totstandkoming van de 1950-1952 afspraak;

komen CAO-partijen overeen de 1950-1952 afspraak als volgt uit te voeren:

1. Spaarbijdrage 1950-1952

Werknemers geboren tussen 31 december 1949 en 1 januari 1953 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking voor een spaarbijdrage 1950-1952, vanaf 1 januari 2006 tot uiterlijk de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

2. Hoogte spaarbijdrage 1950-1952

De spaarbijdrage 1950-1952 bedraagt op jaarbasis het in onderstaande tabel aangegeven percentage van het jaarinkomen, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie CAO, Deel A, artikel 13) buiten beschouwing blijven.

Tabel

geboorte- maand	Spaarbijdrage 1950-1952 *) op jaarbasis vanaf 1-1-2006 **) in % jaarinkomen
01-1950	23,2
02-1950	22,8
03-1950	22,4
04-1950	22,0
05-1950	21,6
06-1950	21,2
07-1950	20,8
08-1950	20,4
09-1950	20,0
10-1950	19,7
11-1950	19,4
12-1950	19,1
01-1951	18,8
02-1951	18,5
03-1951	18,2
04-1951	18,0
05-1951	17,7
06-1951	17,4
07-1951	17,1
08-1951	16,8
09-1951	16,5
10-1951	16,2
11-1951	15,9
12-1951	15,6
01-1952	15,3
02-1952	15,1
03-1952	14,9
04-1952	14,7
05-1952	14,5
06-1952	14,3
07-1952	14,1
08-1952	13,9
09-1952	13,7
10-1952	13,5
11-1952	13,4
12-1952	13,3

*) Spaarbijdrage 1950-1952 exclusief de spaarbijdrage ex artikel 11 CAO.

**) Op basis van het CAO-akkoord 2007 wordt de spaarbijdrage 1950-1952 eerst vanaf 1-7-2007 maandelijks uitbetaald en wordt in de maand juli 2007 een nabetaling gedaan ter grootte van de niet betaalde spaarbijdragen over de periode januari 2006 tot en met juni 2007 plus een rendementsvergoeding van 4,6% op jaarbasis over 2006 en 4,8% op jaarbasis over januari tot en met juni 2007. Deze percentages komen overeen met de spaarrente zoals van toepassing in het collectieve levensloopcontract met AEGON.

3. Hardheidsclausule individuele salarisverhoging

Indien als gevolg van salarisverhoging(en) op basis van art. 10.2. en/of art. 10.3.3. van Deel A van de CAO de in het kader van de afspraak 1950-1952 toegekende spaarbijdragen ontoereikend zijn om de doelstellingen van de 1950-1952 afspraak te bereiken, zal de werkgever in positieve zin afwijken van bovenstaande tabel, met dien verstande dat slechts sprake kan zijn van toepassing van deze hardheidsclausule bij uitdiensttreding na de 60-e verjaardag van de werknemer.

4. Uitbetaling spaarbijdrage 1950-1952

De spaarbijdrage 1950-1952 wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 1950-1952 maakt geen deel uit van enige grondslag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

HOGER PERSONEEL AKZO NOBEL NEDERLAND

(versie 1 april 2008)

Akzo Nobel Nederland bv te Arnhem, ten deze mede handelende voor en uit naam van:

(stand per 1 januari 2008)

Akzo Nobel Chemicals bv, alsmede:

Akzo Nobel Base Chemicals bv
Akzo Nobel Functional Chemicals bv
Akzo Nobel Salt bv
Akzo Nobel Polymer Chemicals bv
Akzo Nobel Chemicals bv Research Arnhem

Akzo Nobel Coatings bv, alsmede:

Akzo Nobel Aerospace Coatings bv
Akzo Nobel Car Refinishes bv
Akzo Nobel Decorative Coatings bv
Akzo Nobel Coatings Research bv
International Paint Nederland bv
Sikkens Verkoop bv
Sikkens Verkoop Nederland bv
De Sikkens Grossier bv

Akzo Nobel Technology & Engineering bv

hierna zowel gezamenlijk als afzonderlijk te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

VHP-Akzo Nobel
FNV Bondgenoten
CNV Bedrijvenbond
De Unie

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij, dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de periode 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009 waarvan de tekst luidt als opgenomen in Deel A en Deel B.

INHOUDSOPGAVE DEEL B

CAO HOGER PERSONEEL AKZO NOBEL NEDERLAND

B1.	Opzegtermijn (uitwerking artikel 6.3.1. Deel A)	1
B2.	Dagdienstrooster (uitwerking artikel 7.3.1. Deel A)	1
B3.	Tijdelijk lagere salarisschaal dan functiegroep (uitwerking artikel 9.3.3.2. Deel A)	1
B4.	Salarissen (uitwerking artikel 10.1.1. Deel A)	1
B5.	Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 10.1.4. Deel A)	6
B6.	Hogere salarisschaal bij promotie (uitwerking artikel 10.3.1. sub b Deel A)	7
B7.	Hogere salarisschaal na herclassificatie (afwijking artikel 10.3.2. Deel A)	7
B8.	Overige bepalingen vakantietoelage (uitwerking artikel 10.1.2. Deel A)	7
B9.	Uitzondering spaarbijdrage (uitwerking artikel 11.2.3. Deel A)	8
B10.	Uitsluiting van deelname aan pensioenregeling (uitwerking artikel 14.1.2. Deel A)	8
B11.	Afwijking pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid < 35% (uitwerking artikel 13.4.5. Deel A)	8
B12.	Vakantie (uitwerking artikel 15.2.1. en 15.2.2. Deel A)	8
B13.	Verlof (uitwerking artikel 16.2.1. Deel A)	8

DEEL B - HOGER PERSONEEL AKZO NOBEL NEDERLAND

B1. Opzegtermijn (uitwerking artikel 6.3.1. Deel A)

In afwijking van de eerste volzin van artikel 6.3.1. Deel A geldt een opzegtermijn van drie maanden, tenzij de wet een langere tijd aangeeft.

B2. Dagdienstrooster (uitwerking artikel 7.3.1. Deel A)

Van toepassing zijn de van artikel 7.3.1. Deel A afwijkende bepalingen die zijn opgenomen in Deel B van de CAO voor andere werknemers in het bedrijf.

B3. Tijdelijk lagere salarisgroep dan functiegroep (uitwerking artikel 9.3.3.2. Deel A)

In afwijking van artikel 9.3.3.2. Deel A geldt geen beperking tot een periode van 6 maanden. Vereist wordt echter wel een schriftelijke mededeling aan betrokkene over de betreffende periode.

B4. Salarissen (uitwerking artikel 10.1.1. Deel A)

B4.1. Salarissen per 1 november 2006

B4.1.1. Jaarsalarissen per 1 november 2006 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	27.599	33.448	37.164
55	30.549	37.027	41.141
56	34.583	41.913	46.570
57	38.636	48.440	53.822
58	43.045	55.892	62.102
59	47.931	64.544	71.716
60	53.293	74.525	82.805
61	59.227	86.133	95.703

B4.1.2. Maandsalarissen per 1 november 2006 in euro's
(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	2.130	2.581	2.868
55	2.358	2.858	3.175
56	2.669	3.235	3.594
57	2.982	3.738	4.153
58	3.322	4.313	4.792
59	3.699	4.981	5.534
60	4.113	5.751	6.390
61	4.570	6.647	7.385

B4.2. Salarissen per 1 juni 2007

B4.2.1. Jaarsalarissen per 1 juni 2007 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	28.427	34.451	38.279
55	31.465	38.138	42.375
56	35.620	43.170	47.967
57	39.795	49.893	55.437
58	44.336	57.569	63.965
59	49.369	66.480	73.867
60	54.892	76.760	85.289
61	61.004	88.717	98.574

B4.2.2. Maandsalarissen per 1 juni 2007 in euro's
(NB: De jaarsalarissen zijn bepalend; de maandsalarissen kunnen door afronding afwijken.)

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	2.194	2.659	2.954
55	2.428	2.943	3.270
56	2.749	3.332	3.702
57	3.071	3.850	4.278
58	3.421	4.442	4.936
59	3.810	5.130	5.700
60	4.236	5.923	6.581
61	4.708	6.846	7.607

B4.3. Salarissen per 1 juli 2007

B4.3.1. Jaarsalarissen per 1 juli 2007 in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	28.427	34.721	38.579
55	31.465	38.408	42.675
56	35.620	43.440	48.267
57	39.795	50.163	55.737
58	44.336	57.839	64.265
59	49.369	66.750	74.167
60	54.892	77.030	85.589
61	61.004	88.987	98.874

B4.3.2. Maandsalarissen per 1 juli 2007 in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	2.194	2.679	2.977
55	2.428	2.964	3.293
56	2.749	3.353	3.725
57	3.071	3.871	4.301
58	3.421	4.463	4.959
59	3.810	5.151	5.723
60	4.236	5.945	6.605
61	4.708	6.867	7.630

B4.4. Salarissen per 1 januari 2008

Op basis van het CAO-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007 zijn er binnen de CAO voor Hoger Personeel twee salarislijnen te onderscheiden, te weten de algemene HP-salarislijn en de HP/CD-salarislijn. De HP/CD-salarislijn, die 10% lager ligt dan de algemene HP-salarislijn, geldt voor werknemers die werkzaam zijn binnen de Commerciële Distributie (tenzij op basis van genoemd CAO-akkoord andere afspraken gelden in het kader van de overgang). De (algemene) HP-salarislijn (HP) geldt voor de overige werknemers op wie de CAO voor Hoger Personeel van Akzo Nobel in Nederland van toepassing is.

B4.4.1. Salarissen HP

B4.4.1.1. Salarissen HP per 1 januari 2008

Jaarsalarissen in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	28.427	34.721	38.579
55	31.465	38.408	42.675
56	35.620	43.440	48.267
57	39.795	50.163	55.737
58	44.336	57.839	64.265
59	49.369	66.750	74.167
60	54.892	77.030	85.589
61	61.004	88.987	98.874

Maandsalarissen in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	2.194	2.679	2.977
55	2.428	2.964	3.293
56	2.749	3.353	3.725
57	3.071	3.871	4.301
58	3.421	4.463	4.959
59	3.810	5.151	5.723
60	4.236	5.945	6.605
61	4.708	6.867	7.630

B4.4.1.2. Salarissen HP per 1 april 2008

Jaarsalarissen in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	29.280	35.762	39.736
55	32.409	39.560	43.955
56	36.689	44.744	49.715
57	40.989	51.668	57.409
58	45.666	59.574	66.193
59	50.850	68.753	76.392
60	56.539	79.341	88.157
61	62.834	91.656	101.840

Maandsalarissen in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
54	2.260	2.760	3.067
55	2.501	3.053	3.392
56	2.831	3.453	3.837
57	3.163	3.987	4.430
58	3.524	4.597	5.108
59	3.924	5.306	5.895
60	4.363	6.123	6.803
61	4.849	7.073	7.859

B4.4.2. Salarissen HP Commerciële Distributie (HP/CD)

B4.4.2.1. Salarissen HP/CD per 1 januari 2008

Jaarsalarissen HP/CD in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	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 HP/CD in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	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

B4.4.2.2. Salarissen HP/CD per 1 april 2008

Jaarsalarissen HP/CD in euro's

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
56a	33.020	40.270	44.744
57a	36.890	46.501	51.668
58a	41.099	53.617	59.574
59a	45.765	61.878	68.753
60a	50.885	71.407	79.341
61a	56.551	82.490	91.656

Maandsalarissen CD in euro's

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

salarisgroep	minimumsalaris	90% niveau	100% niveau
56a	2.548	3.108	3.453
57a	2.847	3.588	3.987
58a	3.172	4.137	4.597
59a	3.532	4.775	5.306
60a	3.927	5.510	6.122
61a	4.364	6.366	7.073

B5. Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 10.1.4. Deel A)

B5.1. Overwerk

1. 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.
2. Onverminderd het in de leden 3 en 4 bepaalde, wordt overwerk niet beloond.
3. Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 56 of 57 zal overwerk worden beloond op voet van gelijkstelling met andere werknemers in het bedrijf in de hoogste salarisgroep van het voor hen geldende Deel B van de collectieve arbeidsovereenkomst.
Buiten aanmerking blijven evenwel per kalenderjaar de eerste 8 overwerkuren indien de berekening van overwerkbeloning voor bedoelde andere werknemers aan een salarismaximum is gebonden, dan wel de eerste 16 overwerkuren, indien een zodanige maximering van de overwerkbeloning ontbreekt.
4. Voor de werknemer die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 58 tot en met 61 zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk

een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de extra vakantierechten zoals aangegeven in artikel B10. worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

B5.2. Werk verricht in ploegendienst

1. Voor het werken in ploegendienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. Deze toeslag wordt voor werknemers die onder deze overeenkomst vallen, vastgesteld volgens de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf.
2. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

B5.3. Consignatie

Voor consignatie wordt per bedrijfsonderdeel een vergoedingsregeling vastgesteld.

B6. Hogere salarisschaal bij promotie (uitwerking artikel 10.3.1. sub b Deel A)

Voor de in de eerste volzin van artikel 10.3.1. sub b Deel A bedoelde termijn geldt geen beperking tot 6 maanden. Vereist wordt echter wel een schriftelijke mededeling aan betrokkene over de betreffende periode.

De in de tweede volzin van artikel 10.3.1. sub b Deel A genoemde terugwerkende kracht is niet van toepassing.

B7. Hogere salarisschaal na herclassificatie (afwijking van artikel 10.3.2. Deel A)

Heroverweging voor een eventuele herziening van de indeling van de werknemers in salariscategorieën vindt als regel éénmaal per jaar plaats op een per concernonderdeel vast te stellen datum. Art. 10.3.3. Deel A is onverkort van toepassing.

B8. Overige bepalingen vakantietoeslag (uitwerking artikel 10.1.2. Deel A)

B8.1. Grondslag vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt eveneens berekend over de aan de werknemer in het vakantiejaar toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen, voorzover voor andere werknemers in het bedrijf is bepaald dat de desbetreffende bijzondere beloningen of toeslagen deel uitmaken van de grondslag voor de vakantietoeslag.

B8.2. De bepalingen met betrekking tot het vakantietoeslagjaar en het betalingstijdstip die gelden voor andere werknemers in het bedrijf, zijn ook op onder deze overeenkomst vallende werknemers van toepassing.

B9. Uitzondering Spaarbijdrage (uitwerking art. 11.2.3. Deel A)

Werknemers in dienst van De Sikkens Grossier bv of van Sikkens Verkoop Nederland bv hebben geen recht op de spaarbijdrage van art. 11 Deel A (Zie CAO-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007).

B10. Uitsluiting van deelname aan pensioenregeling (uitwerking art. 14.1.2. Deel A)

Werknemers in dienst van De Sikkens Grossier bv of van Sikkens Verkoop Nederland bv zijn uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling Akzo Nobel (Zie CAO-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007). Op hen is artikel 14 van Deel A niet van toepassing.

B11. Afwijking pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid < 35% (uitwerking art. 13.4.5. Deel A)

Op werknemers in dienst van De Sikkens Grossier bv of van Sikkens Verkoop Nederland bv is de slotzin van art. 13.4.5. Deel A (pensioenbepaling) niet van toepassing.

B12. Vakantie (uitwerking artikel 15.2.1. en 15.2.2. Deel A)

Werknemers hebben recht op 16 uur extra vakantie.

Voor werknemers in dienst van De Sikkens Grossier bv of Sikkens Verkoop Nederland bv geldt in plaats van het in 15.2.2. 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

B13. Verlof (uitwerking art. 16.2.1. Deel A)

In plaats van het in artikel 16.2.1. Deel A genoemde aantal van 184 uren gelden onderstaande bepalingen (Zie CAO-akkoord Commerciële Distributie d.d. 20 juni 2007):

- B13.1. Voor werknemers in dienst van Akzo Nobel Decorative Coatings bv of Sikkens Verkoop bv én werkzaam in de Commerciële Distributie geldt het volgende jaarvolume aan opbouw van verlofrechten:
2008: 168 verlofuren, 2009: 160 verlofuren, vanaf 2010: 152 verlofuren.

B13.2. Voor werknemers van De Sikkens Grossier bv en Sikkens Verkoop Nederland bv geldt het volgende jaarvolume aan opbouw van verlofrechten:
2008: 120 verlofuren
2009: 136 verlofuren
vanaf 2010 : 152 verlofuren.