

## Cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

**Neer te leggen** op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch<sup>1</sup>.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken<sup>2</sup>.

Let op! De registratie van de cao door de griffie betekent enkel dat de cao voldoet aan de vormvereisten voorgeschreven door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De administratie doet hiermee geen uitspraak over de conformiteit van de cao met de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

**Tussen** de werkgever(s):

- \* Naam onderneming: Covestro NV (de “*werkgever*”)
- \* Adres<sup>3</sup> : Haven 507 – Scheldelaan 420, 2040 Antwerpen
- \* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid): de heer Georg Wagner, gedelegeerd bestuurder, en mevrouw Greet Aerts, HR Directeur
- \* KBO-nummer: 0627.857.343
- \* Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is<sup>4</sup>:
- \* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers: 207

**En**

- \* Naam werknemersorganisatie(s): De Algemene Centrale ABVV
- \* Adres: Hoogstraat 42, 1000 Brussel

---

<sup>1</sup> Zie de website van de FOD: <http://www.werk.belgie.be>

<sup>2</sup> Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

<sup>3</sup> Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

<sup>4</sup> Overeenkomstig artikel 16, 9° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat luidt als volgt: “In de overeenkomst moet het volgende voorkomen:

9° het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen;

de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat”.

Daaruit vloeit voort dat als de cao van toepassing is op alle bestaande en toekomstige vestigingen, de vermelding van het KBO-nummer volstaat. Is de cao slechts van toepassing op een aantal vestigingen, dan moet ook het vestigingseenheidsnummer ervan worden vermeld.

\* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid): Levi Sollie, Secretaris

## En

\* Naam werknemersorganisatie(s): Het Algemene Christelijke Vakverbond Bouw-Industrie en Energie

\* Adres: Haachtsesteenweg, 579, 1030 Schaarbeek

\* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid): Inge Paeshuys, Secretaris

1. De werkgever verklaart dat de onderneming  WEL /  NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag<sup>5</sup>.

*Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de cao.*

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel:

WEL /  NIET een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt<sup>6</sup>  
of

WEL /  NIET een eerdere geregistreerde cao vervangt die voorziet in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

~~*In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao te worden gevoegd.*~~

~~*In geval van een eerdere geregistreerde cao dient de datum van ondertekening ervan en het registratienummer van die cao vermeld te worden.*~~

3. De werkgever verklaart dat  ER WEL EEN /  GEEN preventieplan in de onderneming **BESTAAT**<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

<sup>6</sup> Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

<sup>7</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:  
"§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.  
§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's)."

### **Wordt uiteengezet wat volgt:**

Tussen de Partijen wordt op 23 december 2021 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) afgesloten.

### **Wordt overeengekomen wat volgt:**

**Artikel 1:** Deze overeenkomst is van toepassing op<sup>8</sup>:

Alle baremieke bedienden tewerkgesteld door de werkgever, voor zover zij een anciënniteit bereiken van drie maand op het einde van de referteperiode zoals voorzien in artikel 4.

**Artikel 2:** Aantal betrokken werknemers<sup>9</sup> op het moment van de opmaak van de cao: 677

**Artikel 3:** Doelstelling(en):

De toekenning van het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel (een “*voordeel*”) is afhankelijk van de verwezenlijking van de volgende doelstelling:

De introductie en implementatie van twee virtuele noodplanoefeningen in alle organisatorische eenheden op het niveau van een ploeg, een team of een groep medewerkers en waarbij:

- het overzicht en de samenstelling van de ploegen, teams en groepen medewerkers door de preventiedienst tegen 15 januari 2022 wordt uitgewerkt en dan aan de ondernemingsraad wordt meegedeeld tijdens de eerstvolgende vergadering na 15 januari 2022;
- Het initiatief tot het uitvoeren van de oefening wordt genomen door de ploegleider, teamleider of de hiertoe aangeduide medewerker;
- Onder virtuele noodplanoefening wordt begrepen: oefeningen waarbij (voor een door de ploegleider, teamleider of hiertoe aangeduide medewerker bepaald noodscenario) het volledige scenario en de vervolgacties die in dergelijk noodscenario dienen ondernomen

---

<sup>8</sup> Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende: “Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.”

<sup>9</sup> Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

te worden, binnen de ploeg, het team of de groep van medewerkers worden doorsproken;

- De basis voor de te oefenen noodscenario's, het bedrijfsnoodplan, het sitenoodplan of de algemene noodscenario's (sirene, crash-toon en/of einde alarm) zijn; en
- Voor de goede orde wordt opgemerkt dat er geen effectieve vervolgacties worden uitgevoerd (m.a.w., geen activatie van alarmen, geen ontruiming, geen acties buiten, ...).

**Artikel 4:** Referteperiode(s):

De referteperiode waarop de doelstellingen vermeld in artikel 3 betrekking hebben, loopt van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022.

**Artikel 5:** Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

\* Methode van follow-up van de doelstelling vermeld onder artikel 3:

- De uitvoering van de virtuele noodplanoefeningen wordt gedocumenteerd door de ploegleider, teamleider of de daartoe aangeduide medewerker, in de daartoe voorziene template, die minstens de volgende gegevens bevat:
  - Naam van de teamleider;
  - Team;
  - Deelnemers;
  - Datum;
  - Geoefend scenario; en
  - Opmerkingen of voorstellen tot verbetering.

\* Methode van controle van de doelstelling vermeld onder artikel 3:

De realisatie van de doelstelling zal binnen de ondernemingsraad worden gecontroleerd op basis van de documentatie opgesteld door de ploegleider, teamleider of de daartoe aangeduide medewerker in de daartoe voorziene template.

**Artikel 6:** Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten<sup>10</sup>:

Elk geschil over de evaluatie van de resultaten zal behandeld worden in de ondernemingsraad.

---

<sup>10</sup> Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

**Artikel 7:** Voordelen die kunnen worden toegekend:

Indien de doelstelling vermeld in artikel 3 voor het einde van de referentieperiode volledig (100%) wordt gerealiseerd, hebben de werknemers recht op een voordeel van 3.000 EUR bruto.

**Artikel 8:** Wijze van berekening van die voordelen:

**8.1.** Berekening op basis van realisatie doelstellingen

Het voordeel dat eventueel wordt toegekend, is afhankelijk van de realisatie van de doelstelling vermeld onder artikel 3. Indien deze doelstelling voor het einde van de referentieperiode wordt behaald, dan wordt het voordeel volledig (3.000 EUR bruto) uitbetaald. Indien deze doelstelling voor het einde van de referentieperiode niet wordt behaald, dan wordt geen voordeel uitbetaald.

**8.2.** Gelijksstellingen

Proratisering en gelijkstelling van afwezigheden zal op dezelfde manier gebeuren als voor de berekening van de eindejaarspremie voor baremieke bedienden, behalve wanneer de baremieke bediende in de loop van de referentieperiode de onderneming heeft verlaten na een ontslagname of een ontslag wegens dringende reden. In deze hypothesen is geen voordeel verschuldigd. Werknemers die tijdens de referentieperiode een regeling van vrijstelling van prestaties (zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst einde loopbaanregeling van 23 december 2021) opnemen, hebben recht op een pro rata voordeel in functie van hun effectieve tewerkstelling voorafgaand aan de ingang van de vrijstelling van prestaties.

**8.3.** Deeltijdse tewerkstelling

Voor de werknemers die in dienst zijn tijdens de hele referentieperiode gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties. Dit betekent dat, voor werknemers die tijdens de referentieperiode enige vorm van deeltijds werken hebben uitgeoefend, het bedrag van het voordeel wordt geproportioneerd in functie van hun gemiddelde tewerkstellingspercentage tijdens de referentieperiode.

**8.4.** Indiensttreding, uitdiensttreding en functiewijziging tijdens de referentieperiode

Voor de werknemers die in dienst zijn geweest van de onderneming en tewerkgesteld zijn binnen de personeelscategorie vermeld in artikel 1 gedurende ten minste drie maanden van de referentieperiode, de werknemers die werden ontslagen zonder dringende reden in hunnen hoofde en de werknemers die de onderneming hebben verlaten wegens een ontslag om dringende reden in hoofde van de Werkgever, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode.

**Artikel 9:** Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen

\* Tijdstip van betaling: In voorkomend geval wordt het voordeel aan de werknemer betaald, onder afhouding van de toepasselijke bijdragen, samen met de afrekening van juli 2022.

\* Wijze van betaling: In voorkomend geval wordt het voordeel aan de werknemer betaald per bankoverschrijving op de bankrekening van de betrokken werknemer.

**Artikel 10:** Duur van de overeenkomst:

\* Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2022

\* En<sup>11</sup> is gesloten voor bepaalde duur en eindigt op 30 juni 2022

Ondanks de bepalingen van de voorgaande alinea zal deze overeenkomst van rechtswege eindigen met betrekking tot de nog te realiseren doelstellingen van dit plan, in geval van afschaffing of wijziging van de voordelige fiscale en parafiscale regeling die is beschreven in hoofdstuk 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het inter-professioneel akkoord 2007-2008.

In voorkomend geval zullen partijen bekijken of zij een gelijkwaardig alternatief kunnen overeenkomen die aan de doelstellingen van onderhavig bonusplan voldoet.

Partijen komen overeen artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet toe te passen en dat de stilzwijgende wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst eveneens zal eindigen na het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 11:** Deze CAO zal voordat een derde van de referteperiode van onderhavige CAO waarin de doelstellingen moeten worden behaald is verstreken, door de Onderneming worden neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op de registratie ervan.

Opgemaakt te Antwerpen op 23 december 2021 in 5 exemplaren, één voor elke ondertekenende Partij en waarvan twee exemplaren bestemd zijn om geregistreerd te worden op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Voor COVESTRO NV**

---

Georg Wagner

Gedelegeerd Bestuurder

---

Greet Aerts

HR Directeur

---

<sup>11</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel “Is van onbepaalde duur” worden aangevinkt.

**Voor de werknemersorganisaties,**

**AC – ABVV**

---

Levi Sollie  
Secretaris

**ACV – Bouw-Industrie en Energie**

---

Inge Paeshuys  
Secretaris