

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN EEN PLAN VOOR DE TOEKENNING
VAN NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN VOOR DE
BAREMABEDIENDEN VAN
BAYER AGRICULTURE BVBA ANTWERPEN**

Tussen enerzijds:

de Algemene Centrale ABVV, vertegenwoordigd door dhr. B. Verlaeckt
het ACV BIE, vertegenwoordigd door dhr. R. Van Reeth,
het ACLVB, vertegenwoordigd door dhr. E. Horemans,

hierna genoemd de werknemersorganisaties

en anderzijds

BAYER AGRICULTURE BVBA met maatschappelijke zetel gevestigd te Scheldelaan 460, 2040 Antwerpen en met ondernemingsnummer 0460.474.539 en vestigingseenheidsnummer 2081659887, paritair comité 207, vertegenwoordigd door dhrn. F. Lingier en L. Verstraete

hierna genoemd de werkgever

werd op 5 december 2019 de volgende overeenkomst afgesloten, tot invoering van een plan voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de baremabedienden van Bayer Agriculture BVBA te Antwerpen. Dit stelsel vervangt het bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen niet. In de onderneming bestaat wel een preventieplan.

werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Vaststelling van de doelgroep:

Het plan voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen is van toepassing op de baremabedienden die tewerkgesteld worden in de Antwerpse Bayer Agriculture vestiging.

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers op het moment van de opmaak van de CAO:

Bayer Agriculture bvba baremabedienden: 180
Uitzendkrachten ter beschikking gesteld van de onderneming: 3

Artikel 3: Doelstellingen:

Integratie van Focus Improvement (als onderdeel van MPS) in de dagelijkse operaties.

Artikel 4: Referteperiode:

De referteperiode loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 mei 2020.

Artikel 5: Follow-up en controlemethode om na te gaan of de doelstellingen verwezenlijkt zijn:

In februari, april en mei 2020 zal binnen de schoot van het syndicale overleg een stand van zaken gegeven worden met betrekking tot de integratie van Focus Improvement in de dagelijkse operaties aan de hand van:

- de aanwezigheid van een Focus Improvement bord;
- integratie van rootcase analyse in de afdelingen;
- data collectie om problemen te kwantificeren / analyseren.

Artikel 6: Procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten:

Bij betwisting over de evaluatie van de resultaten, zal het gerezen meningsverschil beslecht worden in overleg tussen de syndicaal afgevaardigden van de baremabedienden en de HR Manager, na consultatie van het Site Steering Committee en de site lead.

Artikel 7: Voordelen die kunnen worden toegekend:

Bij realisatie van de doelstelling wordt een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel toegekend van maximaal 550 euro bruto op het einde van de referteperiode.

Het uitbetalingspercentage van dit voordeel is afhankelijk van de mate waarin Focus Improvement geïntegreerd is in de dagelijkse operaties:

- 100% uitbetaling: min. 95% integratie
- 75% uitbetaling: tss. 75% en 94% integratie
- 50% uitbetaling: < 75% integratie

Artikel 8: Wijze van berekening van deze voordelen:

8.1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst:

Er wordt geen rekening gehouden met periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (moederschapsrust, vaderschapsverlof, ziekte < 12 mnd, vakantie,...) bij de berekening van de resultaatsbonus, vermeld in artikel 7.

8.2. Deeltijdse tewerkstelling:

Voor baremabedienden die tijdens de referteperiode enige vorm van deeltijds werk hebben uitgeoefend (bv. parttime, tijdskrediet, thematisch verlof, landingsbaan, ...) wordt het bedrag van de resultaatsbonus, vermeld in artikel 7, pro rata berekend in functie van hun gemiddeld tewerkstellingspercentage gedurende de referteperiode.

8.3. Indiensttreding tijdens de referteperiode:

Voor baremabedienden die in de loop van de referteperiode in dienst treden van de werkgever, wordt de bonus pro rata berekend in functie van hun diensttijd tijdens de referteperiode. Een minimale diensttijd van 3 maanden tijdens de referteperiode is vereist.

8.4. Uitdiensttreding tijdens de referteperiode:

Worden uitgesloten van het recht op een resultaatsbonus, de baremabedienden die tijdens de referteperiode om dringende reden ontslagen worden. Voor baremabedienden die in de loop

van de referteperiode de werkgever verlaten om andere redenen, wordt de bonus pro rata betaald in functie van hun diensttijd tijdens de referteperiode. Een minimale diensttijd van 3 maanden tijdens de referteperiode is vereist.

Voor alle gevallen die hierboven niet werden beschreven zal de werkgever de berekeningsmethode toepassen van de variabele verloning (STI) zoals in voege in de onderneming.

Artikel 9: Tijdstip en wijze van betaling:

In voorkomend geval wordt de premie individueel per bankoverschrijving aan de werknemers betaald in de maand juni 2020.

Artikel 10: Inwerkingtreding en duur:

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van 5 maanden. Ze treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 31 mei 2020.

Ten einde een niet-recurrent karakter te verlenen aan het voordeel, wordt er overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst van de begunstigten niet impliciet gewijzigd wordt door de CAO die dit plan invoert, met als gevolg dat de voordelen ophouden te bestaan zodra de CAO geen gevolgen meer heeft.

Artikel 11: Neerlegging:

Deze collectieve overeenkomst zal door de werkgever neergelegd worden op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opgemaakt te Antwerpen op 5 december 2019.

Voor de werkgever,

F. Lingier
Site Manager

L. Verstraete
HRBP Lead België

Voor de werknemersorganisaties,

DE ALGEMENE CENTRALE ABVV

B. Verlaeckt
Secretaris

HET ACLVB

E. Horemans
Secretaris

HET ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE

R. Van Reeth
Secretaris