

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor bedienden van Ford Werke GmbH. Fabrieken te Genk en Ford Lommel Proving
Ground betreffende de opbouw van een systeem van NIET-RECURRENTE
RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN.

Tussen enerzijds:

Ford Werke GmbH. Fabrieken te Genk Henry Fordlaan, Postbus 21, 3600 Genk vestigingnr. **2038224277**, en Ford Lommel Proving Ground, Oude Diestersebaan, Kattenbos, 3920 Lommel vestigingnr **2142514125**,

Ondernemingsnummer : 0401 298 403
 vertegenwoordigd door:

- ° G. MARTENS: Algemeen Directeur Ford Genk
- ° V. SWINNEN: Manager Ford Lommel Proving Ground
- ° D. CATTOIR: Personeelsdirecteur Ford Genk en Lommel Proving Ground
- ° J. WATHIONG: Manager Personeelsbeheer
- ° R. THIRY: Manager Personeelsrelaties.

verder genoemd: de directie

en anderzijds:

° BBTK vertegenwoordigd door Dhr. Danny Vanstraelen , Provinciaal Secretaris, Prins Bisschopssingel 34/1 3500 Hasselt en dhr. R. Banken, dhr. Tom Vranken en Mevr. Gwen Tyskens, afgevaardigden.

verder genoemd: de werknemersvertegenwoordigers.

Wordt volgende CAO overeengekomen:

Artikel 1: VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is gesloten in het kader van het realiseren van een systeem van NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN voor de bedienden tewerkgesteld bij Ford Werke GMBH te Genk en Ford Lommel Proving Ground.

Artikel 2: TOEPASSINGSGEBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden met de onderneming in Genk en in Lommel.

Artikel 3: Opbouw in de tijd en in diverse stappen van een bedrijfsbonus o.b.v: CAO NR. 90 VAN 20.12.2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN.

Partijen komen overeen zich uit te sluiten uit de nationale metaalsector cao (PC209) voor wat betreft de elementen inzake koopkracht voor de periode 2011 – 2012 -2013 – 2014. Het bedrijf wil echter de bedienden de kans geven een bedrag gelijkwaardig aan "de netto koopkrachtvoordelen boven index" die gerealiseerd zullen worden via deze nationale cao's, en zoals berekend op basis van onderstaande formule, alsnog te verwerven, doch mits aan de realisatie van een aantal op voorhand overeengekomen bedrijfsobjectieven (zoals voorgeschreven in cao nr. 90) wordt voldaan.

Partijen zullen daarom in oktober van elk jaar - op bedrijfsvlak het luik "koopkracht" uit deze nationale cao's in het PC 209 (periode 2011 – 2014) bekijken en samen bepalen wat de gemiddelde netto loonsverhoging per functiegroep en rekening houdende met het shiftenpatroon zou geweest zijn mocht het bedrijf het koopkrachtluik van deze nationale cao's hebben moeten toepassen.

Om latere discussies te vermijden wordt het volgende overeengekomen:

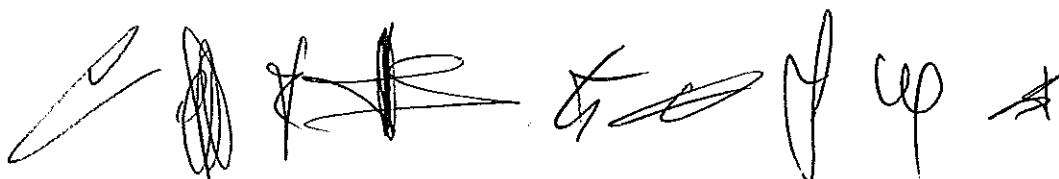
- Indien in de nationale cao (pc 209) een koopkrachtbedrag of -regeling (vb ecocheques) wordt voorzien waarbij door de nationale CAO-bepalingen zelf dit bedrag of deze regeling integraal en op netto wijze rechtstreeks naar de bedienden gaat, dan wordt de door het bedrijf vooropgezette desbetreffende besparingsdoelstelling voor dat jaar doorgeschoven naar het volgende jaar.
- Indien in de nationale cao een % of een bedrag voor een "enveloppe voor bedrijfsonderhandelingen" is voorzien zal dit % of bedrag als bruto loonsverhoging worden gezien voor onze berekeningen.
- Indien in oktober er nog geen duidelijkheid is over de koopkrachtstijging in de sector tijdens de referteperiode zal de wijze van berekening van de bonus omschreven worden en in de cao-tekst inzake het niet recurrent voordeel vastgelegd.

Om dit gemiddelde netto voordeel uit de nationale cao's te berekenen wordt volgende formule vastgelegd:

Bruto jaarloon (dus inclusief eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld) x het bruto % koopkrachtverhoging voor de referteperiode in de sector 209 x (1 – het % aan RSZ en gemiddelde belasting voor die loongroep).

Als de salarisverhoging in PC209 slechts een gedeelte van het jaar dekt zal deze verhoging prorata ingezet worden.

Daarna zullen partijen jaarlijks een cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen en conform de voorgeschreven modaliteiten van cao nr. 90 afsluiten. - Een model van cao (conform aan die voor de arbeiders) wordt overeengekomen (zie bijlage –). De referteperiode zal telkens 1 jaar zijn (1 november - 31 oktober) met uitzondering voor het jaar 2011 waar de referteperiode zal lopen van 01 januari – 31 oktober).



De niet recurrente resultaatgebonden voordelen worden opgebouwd zoals hierna omschreven:

°°° Overeenkomst voor het jaar 2011:

Principe: Vanaf de ondertekening van de nationale cao PC209 die het jaar 2011 dekt zullen de ondertekenende partijen de in de nationale cao (PC209) voor het jaar 2011 voorziene algemene bruto loonsverhoging voor bedienden (exclusief index) samen bepalen. Vervolgens zal bepaald worden – volgens bovenvermelde formule - welk het gelijkwaardige gemiddelde nettobedrag per functiegroep zou geweest zijn dat normalerwijze voor een bediende had voortgevloeid uit bovenvermelde bruto loonsverhoging.

In december 2010 zullen onderhavige partijen bovendien een cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen (conform de bepalingen voorzien in de nationale CAO nr. 90) afsluiten voor de periode van januari – oktober 2011. Het bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor die periode zal uitbetaald worden op 09 december 2011.

Het bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen dat daarin vermeld zal worden wordt opgebouwd als volgt:

- a) Bij het behalen van de overeengekomen objectieven (CAO 90) zal een bedrag, gelijkwaardig aan de voor 2011 vermelde netto koopkrachtverhoging boven index uit de nationale cao PC209, aan de bedienden toegekend worden als een niet recurrent resultaatgebonden voordeel (conform CAO 90), plus
- b) In de cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2011 wordt supplementair een per functiegroep uit te keren maximale bedrag van (tabel overeen te komen met de onderhandelingsgroep) euro per loongroep voorzien voor het ganse jaar.

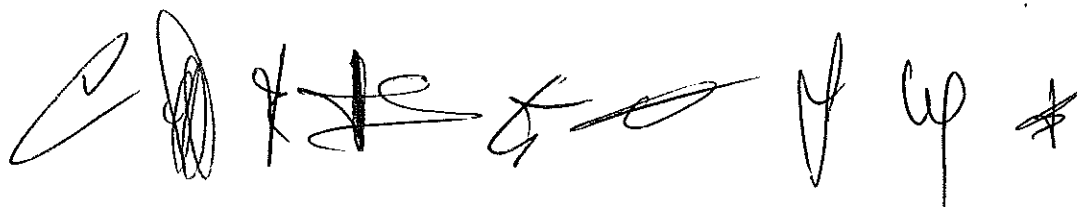
°°° Overeenkomst voor het jaar 2012:

Principe: In oktober 2011 zullen de ondertekenende partijen de in de nationale cao PC 209 voor het jaar 2012 voorziene algemene bruto loonsverhoging voor bedienden (exclusief index) samen bepalen. Vervolgens zal bepaald worden – volgens bovenvermelde formule - welk het gelijkwaardige nettobedrag voor de overeenstemmende functiegroep zou geweest zijn dat normalerwijze voor een bediende had voortgevloeid uit bovenvermelde bruto loonsverhoging.

In oktober 2011 zullen onderhavige partijen bovendien een cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen (conform de bepalingen voorzien in de nationale CAO nr. 90) afsluiten voor het jaar 2012. Het bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen in 2012 zal uitbetaald worden in de eerste helft van december 2012

Het bonusbedrag wordt opgebouwd als volgt:

- a) Bij het behalen van de overeengekomen objectieven (cfr CAO 90) zal een bedrag, gelijkwaardig aan de voor 2012 vermelde netto koopkrachtverhoging boven index berekend obv de nationale cao PC209 aan de bedienden toegekend worden als een niet recurrent resultaatgebonden voordeel (conform CAO 90).
- b) In de cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2012 wordt supplementair het gemiddeld per functiegroep uit te keren maximale bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2011 toegevoegd.



°°° Overeenkomst voor het jaar 2013:

Principe: In oktober 2012 (of vanaf de latere ondertekening van de nationale cao) zullen de ondertekenende partijen de in de nationale cao voor het jaar 2013 voorziene algemene bruto loonsverhoging voor arbeiders (exclusief index) samen bepalen. Vervolgens zal bepaald worden – volgens bovenvermelde formule - welk het gelijkwaardige nettobedrag per functiegroep zou geweest zijn dat normalerwijze voor een bediende had voortgevloeid uit bovenvermelde bruto loonsverhoging.

In oktober 2012 zullen onderhavige partijen bovendien een cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen (conform de bepalingen voorzien in de nationale CAO nr. 90) afsluiten voor het jaar 2013. Het bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen in 2013 zal uitbetaald worden in de eerste helft van december 2013.

Het bonusbedrag wordt opgebouwd als volgt:

a) Bij het behalen van de overeengekomen objectieven zal een bedrag, gelijkwaardig aan de voor 2013 vermelde netto koopkrachtverhoging boven index obv de nationale cao PC209 aan de bedienden toegekend worden als een niet recurrent resultaatgebonden voordeel (conform CAO90).

b) In de cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2013 wordt supplementair het gemiddeld per functiegroep uit te keren maximale bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2012 toegevoegd.

°°° Overeenkomst voor het jaar 2014:

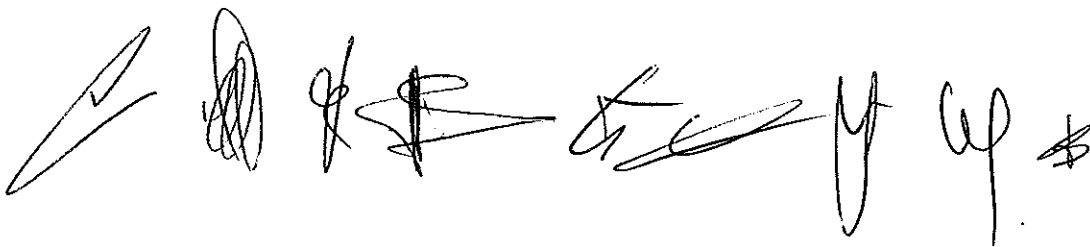
In oktober 2013 zullen de ondertekenende partijen de in de nationale cao voor het jaar 2014 voorziene algemene bruto loonsverhoging voor bedienden (exclusief index) samen bepalen. Vervolgens zal bepaald worden – volgens bovenvermelde formule - welk het gelijkwaardige gemiddelde nettobedrag per functiegroep zou geweest zijn dat normalerwijze voor een bediende had voortgevloeid uit bovenvermelde bruto loonsverhoging.

In oktober 2013 zullen onderhavige partijen bovendien een cao betreffende niet recurrente resultaatgebonden voordelen (conform de bepalingen voorzien in de nationale CAO nr. 90) afsluiten voor het jaar 2014. Het bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen in 2014 zal uitbetaald worden in de eerste helft van december 2014.

Het bonusbedrag wordt opgebouwd als volgt:

a) Bij het behalen van de overeengekomen objectieven zal een bedrag, gelijkwaardig aan de voor 2014 vermelde netto koopkrachtverhoging boven index per loongroep berekend obv de nationale cao (PC111) aan de bedienden toegekend worden als een niet recurrent resultaatgebonden voordeel.

b) In de cao inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2014 wordt supplementair het gemiddeld per functiegroep uit te keren maximale bedrag inzake niet recurrente resultaatgebonden voordelen voor 2013 toegevoegd.



Artikel 5: INWERKINGTREDING EN GELDIGHEIDSDUUR

Deze overeenkomst treedt in werking op 01.01.2011 en is van onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door ieder der partijen met in acht name van een termijn van opzegging van 6 maanden.

Deze opzegging moet bij aangetekende brief aan de andere partijen gemeld worden, waarbij het postmerk geldt als datering. De opzegging begint te lopen de dag na haar betekening.

Artikel 6: SOCIALE VREDE:

Partijen verbinden er zich toe de sociale vrede te bewaren inzake de elementen overeengekomen in deze cao.

Artikel 7: NEERLEGGING

Eén exemplaar van deze overeenkomst zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling en dit door de werkgever.

Deze CAO werd opgesteld te Genk op 13.12.2010 in zoveel exemplaren als er partijen zijn waarbij elke partij verklaart een origineel ontvangen te hebben. Een extra exemplaar voor de registratie werd voorzien.

De partijen:

Voor Ford Werke GmbH:

- ° G. Martens: Algemeen Directeur Ford Genk.
- ° V. Swinnen: Manager Testcentrum Lommel.
- ° D. Cattoir: Personeelsdirecteur Ford Genk en Lommel Proving Ground
- ° J. Wathiong: Manager Personeelsbeheer.
- ° R. Thiry: Manager Personeelsrelaties.

BBTK vertegenwoordigd door Dhr. Danny Vanstraelen, Provinciaal Secretaris, Prins Bisschopssingel 34/1 3500 Hasselt en dhr. R. Banken, dhr. Tom Vrancken, Mevr. Gwen Tyskens, de leden van de syndicale delegatie.

D. Vanstraelen, R. Banken, T. Vrancken

Tyskens G.

Bijlage: Model voor Ford Genk: CAO VOOR BEDIENDEN van Ford Werke GMBH houdende modaliteiten betreffende de toekenning van niet recurrente resultaatsgebonden voordelen.(dd.)

Tussen enerzijds:

Ford Werke GmbH. Fabrieken te Genk Henry Fordlaan, Postbus 21, 3600 Genk vestigingnr. 2038224277, ,

vertegenwoordigd door:

- ° : Algemeen Directeur Ford Genk
- ° : Personeelsdirecteur
- ° : Manager Personeelsrelaties.

samen genoemd: de directie

en anderzijds:

- ° BBTK
- vertegenwoordigd door,

verder genoemd: de vakbond.

wordt overeengekomen en aanvaard wat volgt:

Art. 1 Doel.

Deze C.A.O. wordt afgesloten met toepassing van de Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Art. 2 Toepassingsgebied.

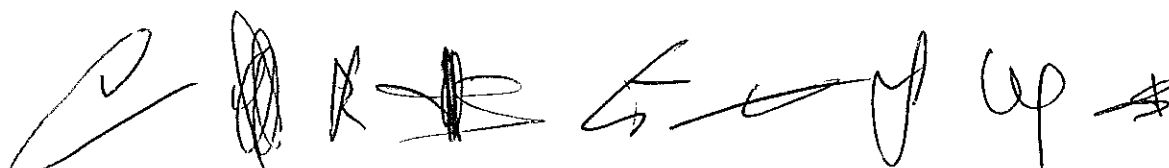
Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgever en de in art. 3.1. omschreven categorieën van arbeiders.

Art. 3. Toekenningsplan.

3.1. Het toekenningsplan is van toepassing op alle werknemers uitsluitend verbonden met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders (vast of tijdelijk) met Ford Werke GMBH te Genk.

3.2. De toekenning van de voordelen voorzien in deze CAO wordt afhankelijk gesteld van de realisatie van de 3 volgende collectief te bereiken doelstellingen:

1. Een essentiële vereiste voor de economische leefbaarheid van de productiesite in Genk is de realisatie van het door de Ford Motor Company voorgeschreven jaarproductieprogramma. Voor het jaar... bedraagt ditvoertuigen. Dit collectieve productieprogramma wordt in bijlage toegevoegd. (problemen bij toeleveranciers of in de autoverkoop of natuurelementen of andere externe factoren waar onze arbeiders absoluut geen vat op hebben, hebben hierop geen negatieve invloed).



De partijen:

- ° : Algemeen Directeur Ford Genk
- ° : Personeelsdirecteur Ford Genk
- ° : Manager Personeelsrelaties.

samen genoemd: de directie,

- ° BBTk

Bijlage: Model voor Lommel: CAO VOOR BEDIENDEN van Ford Lommel Proving Ground houdende modaliteiten betreffende de toekenning van niet recurrente resultaatsgebonden voordelen.(dd.)

Tussen enerzijds:

Ford Lommel Proving Ground Oude Diestersebaan, Kattenbos, 3920 Lommel vestigingnr. **2142514125,**

vertegenwoordigd door:

- ° : Directeur Ford Lommel Proving Ground
 - ° : Personeelsdirecteur
 - ° : Manager Arbeidsrelaties
- en anderzijds:

- ° BBTk

Art. 1 Doel.

Deze C.A.O. wordt afgesloten met toepassing van de Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Art. 2 Toepassingsgebied.

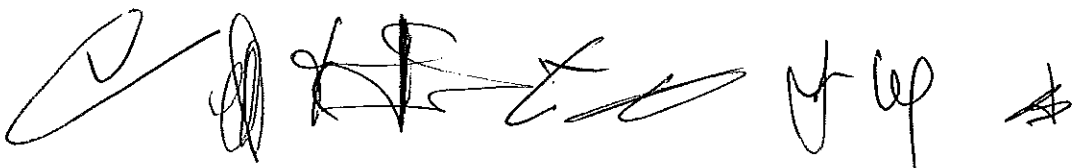
Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgever en de in art. 3.1. omschreven categorieën van arbeiders.

Art. 3. Toekenningsplan.

3.1. Het toekenningsplan is van toepassing op alle werknemers uitsluitend verbonden met een arbeidsovereenkomst voor bedienden met Ford Lommel Proving Ground, die aan de verder bepaalde voorwaarden voldoen.

3.2. De toekenning van de voordelen voorzien in deze CAO wordt afhankelijk gesteld van de realisatie van de 3 volgende collectief te bereiken doelstellingen:

1. Het tijdig uitvoeren van alle ontwikkelings- en voertuigtestwerk op Lommel Proving Ground tegen Engineering Sign-off (datum) en alle DEU (Drive Evaluation Units of produktievoertuig testen) tegen Job#1 (produktiestart datum) + 45 dagen ter ondersteuning van de produktiestart van nieuwe voertuigen in de Ford Fabrieken in Europa.



3.7. Elke werknemer participeert op volgende wijze in de gerealiseerde collectieve voordelen:

- De werknemer die tijdens de hele referteperiode in dienst is geweest:
De berekening gebeurt pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties geleverd tijdens de periode dat elke werknemer tewerkgesteld werd ten opzichte van het normaal aantal presteerbare dagen in de referteperiode. Worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties: periodes van jaarlijks verlof, compensatiedagen voor overuren, arbeidsduurvermindering, periodes van gewaarborgd loon omwille van arbeidsongeval en ziekte, klein verlet, syndicale vorming (inclusief syndicale vorming onder stelsel educatief verlof) en periodes van moederschapsrust zoals bepaald in art. 39 van de Arbeidswet.

- De werknemer (inclusief interims) die niet de hele referteperiode in dienst is geweest:
De berekening gebeurt pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties als in het vorig lid aangehaald op voorwaarde dat de werknemer minstens aan volgende voorwaarden voldoet:

- a) Dat de werknemer een anciënniteit heeft die minstens drie maanden bedraagt. De anciënniteitsvoorwaarde wordt onderzocht op het einde van de referteperiode waarbij rekening gehouden wordt met alle vorige overeenkomsten in de onderneming tijdens de referteperiode (inclusief uitzendcontract – om praktische redenen wordt de periode als uitzendkracht slechts verrekend bij de uitbetaling op het einde van het jaar).
- b) Dat de werknemer niet vrijwillig ontslag heeft genomen en niet ontslagen is om een dringende reden.

3.8. De betaling gebeurt op volgende wijze:

Elke werknemer zal een individuele informatiefiche ontvangen naar aanleiding van de uitbetaling van een niet recurrent resultaatgebonden voordeel. Dergelijke informatiefiche zal eveneens overhandigd worden op het einde van de referteperiode indien geen voordeel kan worden toegekend.

3.9. Teneinde uitvoering te geven aan het niet recurrente (niet terugkerende) karakter van de resultaatgebonden verloning wordt elke nawerking van de deze CAO uitgesloten zodat zij na afloop niet beschouwd kan worden als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

Art. 4. Sociale vrede

Partijen beloven de sociale vrede te zullen naleven ten aanzien van de in deze CAO geregelde onderwerpen.

Art. 5 Duur.

Deze C.A.O. van bepaalde duur treedt in voege op 01.11.20.. en geldt tot 31.10.20...

Deze C.A.O. wordt opgemaakt te Genk op ...10.201. in 3 exemplaren, waarbij elke partij verklaart één origineel ontvangen te hebben.

Het overblijvend exemplaar dient ter registratie ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid volgens kennisgeving opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.

