

Protocol
Arbeidsvoorwaardelijke zaken
Phoenix
2014

Inleiding

Medio 2013 is binnen Ardagh Group Metal Europe het Phoenix-project gestart. Doel van dit project is om de concurrentiekracht te verbeteren en de neerwaartse trend van de laatste drie jaren om te buigen. Zorgen voor 'een knik' in het resultaat, zoals het door de heer Möller in de kantinebijeenkomsten werd verwoord.

Hierover is in het Centraal Overleg tussen Ardagh MP en Vakbonden meermalen in goed en constructief overleg gesproken en is uiteindelijk door de betrokken partijen een onderhandelingsresultaat bereikt over wijziging van een aantal arbeidsvoorwaarden.

Op grond van de positieve uitkomst van de respectievelijke achterbanraadplegingen hebben partijen op 10 april 2014 besloten over te willen gaan tot formele goedkeuring van het onderhandelingsresultaat door het vastleggen daarvan in dit protocol.

Dit protocol wordt door alle partijen voor akkoord ondertekend en treedt in werking op 1 mei 2014.

Hieronder vindt u de gemaakte afspraken per onderwerp:

Bonusmanagers tot € 90.000

De in de cao overeengekomen salarisverhoging van 1,5% per 1 augustus 2014 zal volledig worden toegepast voor bonusmanagers met een jaarsalaris onder de € 90.000.

Voor bonusmanagers met een jaarsalaris boven de € 90.000 zal deze niet worden toegepast.

Opleidingsdagen (art 3.11 CAO)

Ardagh MP heeft geen voorziening getroffen en ook geen kosten opgenomen voor het gebruik door medewerkers van opleidingsdagen op grond van genoemd artikel.

Werknemers hebben daartoe wel het recht en gebruikmaking daarvan zou kunnen leiden tot een forse kostenstijging. Om dit te voorkomen is overeengekomen dat de werknemers geen gebruik maken c.q. afzien van de opleidingsdagen van zowel 2013 als 2014.

Extra afbouw uitstaande verlofdagen

Eventuele toepassing van 2 collectieve vakantiedagen van artikel 5.7.2.d. cao wordt per locatie geregeld. Mocht een aanvullende collectieve bedrijfssluiting lokaal vanuit de markt noodzakelijk zijn, dan zullen partijen lokaal overleggen en afspraken maken.

Overwerk op zaterdag

Bij repeterend overwerk op zaterdag (een tweede maal binnen zes weken) wordt voor de eerste overwerkdienst een overwerktoeslag van 65% betaald en voor de tweede en volgende overwerkdienst(en) een overwerktoeslag van 80%.

Overwerk op zaterdag (vervolg van pagina 2)

Voor overwerkperiodes die zijn aangevangen vóór de ingangsdatum van dit protocol geldt de voorgaande regeling, dat wil zeggen dat bij een tweede overwerkdienst binnen zes weken voor zowel de eerste alsook de tweede en volgende dienst(en) 100% overwerktoeslag wordt betaald.

Ploegentoeslag doorbetalings-, afbouw- en garantieregeling

De regeling blijft volledig van toepassing voor medewerkers die bij de ingangsdatum van dit protocol een dienstverband hebben met Ardagh MP. Tevens zal dit van toepassing zijn voor uitzendkrachten en gedetacheerden die bij de ingangsdatum van dit protocol al bij Ardagh MP werkzaam zijn en direct aansluitend een vast dienstverband krijgen.

Voor medewerkers die na de ingangsdatum van dit protocol in dienst treden, is deze regeling niet meer van toepassing en zal de doorbetalingsregeling zoals opgenomen in de cao-artikelen 4.12.5 en 4.12.6 van toepassing zijn.

Flexibiliteit

Het handhaven en mogelijk verbeteren van de concurrentiekracht vergt een steeds grotere mate van flexibiliteit. Hierover is afgesproken dat in samenwerking tussen Ardagh MP en de vakbonden in het 2^e kwartaal 2014 maatregelen worden ontwikkeld om de flexibiliteit te verhogen.

Vaste jaarlijkse uitkering van 8%

De huidige winstdelingsregeling komt te vervallen en wordt vervangen door een vaste jaarlijkse winstuitkering van 8% van het jaarsalaris, zonder toeslagen.

Uitkering zal jaarlijks plaatsvinden in januari gelijk met de eventuele salarisbetaling van die maand. Over deze uitkering wordt geen pensioen opgebouwd.

Voor de vaststelling van het jaarsalaris wordt het basis bruto maandsalaris - zoals dit aan het einde van het kalenderjaar geldt - vermenigvuldigd met het aantal hele kalendermaanden die de werknemer gedurende het kalenderjaar in dienst in geweest.

Voor zover aan het einde van het kalenderjaar geen dienstverband meer bestond, zal als grondslag voor de uitkering het laatst genoten salaris gelden.

Geen recht op uitkering heeft de werknemer die voor de datum van de uitkering binnen de proeftijd is ontslagen, of om een van de redenen zoals omschreven in artikel 7:678 BW, of die op een niet regelmatig wijze het dienstverband heeft verbroken.

Als eenmalige overgangsregeling is een vaste uitkering van 9% in 2014 overeengekomen. Hiervan is 6% - bij wijze van voorschot - al in januari 2014 uitgekeerd; de resterende 3% volgt met de salarisbetaling van juli 2014.

Hierbij gelden dezelfde voorwaarden en condities als bovenstaand omschreven voor de vaste jaarlijkse uitkering van 8%.

Aldus opgemaakt en getekend in overeenstemming met het onderstaande te Deventer op

4-6-..... 2014



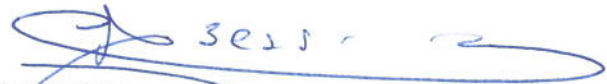
De heer W. Beens
FNV Bondgenoten



De heer F.A. Möller
Statutair Bestuurder
Ardagh Metal Packaging Netherlands B.V.



De heer F. Strolenberg
CNV Vakmensen



De heer J.H.M.L. Bessems
HR Country Manager Netherlands & Belgium
Ardagh Metal Packaging Netherlands B.V.



De heer L. Olthuis
VHP2



De heer W. Morkin
Financieel Directeur
Ardagh Metal Packaging Netherlands B.V.