

Toelichting op de Drie keuzes ter vervanging van de oude EBITDA-regeling

De EBITDA marge beloning werd tot en met 2017 berekend op basis van de voor Nederland relevante business Units: Ethylene Sulfur Derivatives, Polymer Chemistry, Industrial Chemicals, Deco EMEA en Vehicle Refinishes. Deze regeling leverde bij een winstgevendheid in lijn met de verwachtingen (een EBITDA-marge van 14,5%) een uitkering van 4% op, ook wel "at target" genoemd. Bij een slecht resultaat was de uitkering 0% en bij een uitstekend resultaat 8%. Deze regeling gold voor AkzoNobel als geheel (dus zowel Specialty Chemicals als Paints & Coatings) en moest na de afsplitsing worden herzien. Nouryon en de bonden hebben daarom in de vorige CAO afgesproken dat er een vergelijkbare regeling komt, met opnieuw een "at target" van 4%.

Wat is EBITDA-marge?

EBITDA-marge is de winstgevendheid van het bedrijf uitgedrukt in een percentage van de omzet, berekend volgens standaard boekhoudregels. Uitgangspunt voor de berekening zijn de inkomsten vóór aftrek van interest, belastingen, afschrijvingen op activa en afschrijvingen op leningen en goodwill.

EBITDA en RAB in het verleden

Over de afgelopen jaren bedroeg de gemiddelde RAB uitkering 4,5%. De gemiddelde EBITDA uitkering over de afgelopen 10 jaar bedroeg 3,8% (zie hieronder).

Jaar	RAB uitkering (gem)	EBITDA uitkering	TOTAAL
2018	4,5%	6,0%	10,5%
2017	4,5%	5,5%	10,0%
2016	4,5%	4,5%	9,0%
2015	4,5%	2,5%	7,0%
2014	4,5%	1,5%	6,0%
2013	4,5%	1,3%	5,8%
2012	4,5%	3,4%	7,9%
2011	4,5%	5,9%	10,4%
2010	4,5%	4,6%	9,1%
2009	4,5%	3,1%	7,6%

Voor de nieuwe regeling kunnen vakbondsleden stemmen op 3 opties:

1. EBITDA regeling van 0 – 8% op basis van budget planning

Bij deze regeling op basis van de behaalde EBITDA-marge komt het "at target" percentage op een andere wijze tot stand dan in de oude regeling.

De doelstelling die het bedrijf moet halen (het 'on-target' percentage) wordt vastgesteld op basis van het jaarlijkse (totale) budget van de voor Nouryon relevante business units in Nederland: Industrial Chemicals, Ethylene Sulfur Derivatives en Polymer Chemistry. Dit budget geldt dan als basis voor de bonusregelingen van alle medewerkers- van cao tot management. Dat maakt deze variant transparant en controleerbaar, aangezien het BU management uiteraard intensief betrokken is bij het vaststellen en controleren van het budget. Voor 2019 is het 'on target' EBITDA-percentage vastgesteld op 19,9%.

Hierbij wordt net als bij de oude regeling een bonus uitgekeerd tussen de 0 en de 8% van je jaarsalaris: bij een slecht resultaat 0%, bij een uitstekend resultaat 8% en bij een 'on target' resultaat (dus in lijn met de verwachte winstgevendheid voor dat jaar) bedraagt de bonus 4%.

Voordeel van deze optie is dus dat het Ebitda-budget controleerbaar is, bovendien krijgt iedereen dezelfde lat voorgeschoteld, dus geen onderscheid in groepen.

De huidige RAB regeling blijft in deze variant volledig in stand.

2. EBITDA van 0 – 8% met variabele doelstelling. In feite gelijk aan optie 1, met als verschil dat de vastgestelde doelstelling hierbij kan afwijken van de budgetplanning.

Er werd immers gepoogd een Ebitda-marge te bepalen voor de specifiek Nederlandse inbreng aan het resultaat van de BU's. In de praktijk was de uitkomst van die discussie nauwelijks uit te leggen en feitelijk het resultaat van financiële hogere wiskunde.

De Directie kan in deze variant dus in de praktijk, afhankelijk van de verwachtingen voor NL, een EBITDA-doelstelling vaststellen die hoger of lager is dan het budget. Dit kan beter of slechter uitvallen voor cao medewerkers, afhankelijk van de bedrijfsresultaten en de vastgestelde doelstellingen.

Doordat dit Ebitda-budget feitelijk een afgeleide is van het totale Ebitda-budget is dit getal moeilijker te controleren en te volgen en geldt dus ook niet voor iedereen in dezelfde mate maar alleen voor cao-personeel.

De huidige RAB regeling blijft in deze variant in stand. Het EBITDA-budget "at target percentage" voor 2019 komt eveneens uit op 19,9%. Dit laatste geeft maar weer aan dat het verschil tussen optie 1 en optie 2 feitelijk in de huidige situatie minimaal is.

	Drempel	Doelstelling	Maximum
EBITDA-uitbetaling	0	4%	8%
2019	16,4%	19,9%	23,4%
Historisch AN	11%	14,5%	18%

EBITDA grenswaarden voor 2019

3. RAB en EBITDA-regeling vervangen voor vaste 13e maand (cao 1) en STI (cao HP).
 Alle cao-1 medewerkers (medewerkers in de salariscategorieën A tot en met K en 11 tot en met 18) krijgen ieder jaar een 13e maand uitbetaald, ongeacht het bedrijfsresultaat. Dit komt neer op een vaste bonus van **8,33%** (de ploegentoeslagen verlofcompensatietoelage, persoonlijke en eventuele regionale toeslagen (Bottle) worden in deze berekening meegenomen).

Bij deze optie geldt dat cao-HP medewerkers (salariscategorieën 54 tot en met 61) gaan deelnemen aan de internationale Short Term Incentive regeling. Bij een "at target" resultaat bedraagt voor hen de uitkering 8%, de uitkering kan bij uitstekend resultaat en het behalen van de (persoonlijke) performance doelstellingen oplopen tot 13,6%. In deze optie, komen zowel de RAB als de EBITDA regeling te vervallen (zowel voor cao 1 als voor cao HP).