

# Concept Prestatie beloning CAO medewerkers

## Kern elementen voor een prestatie beloning CAO medewerkers

Om een prestatie bonus toe te voegen aan het salarispakket van de CAO medewerkers, stelt Air Products een aantal randvoorwaarden.

1. Het jaar waarin dit in de CAO opgenomen zal worden, geldt een nullijn t.a.v. de CAO verhoging.
2. Het systeem zal in eerste instantie voor 5 jaar worden ingevoerd.
3. De CAO verhogingen de jaren volgend op de het jaar van invoering zal maximaal 50% van de in de markt gemiddeld gerealiseerde CAO verhoging worden toegekend. (AWVN data, voor Chemische industrie).

Dit laatste punt zorgt ervoor dat net als bij de medewerkers in HAY een deel van de beloning variabel en afhankelijk van de resultaten van de organisatie wordt.

### Doelen:

De te behalen doelen, zullen gelieerd zijn aan de GVP doelen van de HAY medewerkers en eventueel één safety gelieerd target om de doelen iets dichterbij de medewerkers te brengen.

### Voorbeeld targets:

- |  |     |
|--|-----|
| 1. NC GVP target: EBITA NC                   | 80% |
| 2. NL – Safety KPI's (if incident 0% payout) | 20% |
| - Recordable incidents                       | 10% |
| - LTI  | 10% |

### Uitkering:

- 2% van de basis maandsalaris X 12
- Uitbetaling tussen 0-4%
- +/- 30 % percentage punten discretion of the CEO (vergelijk GVP)