Deel A – I : Normatieve bepalingen (II : Obligatoire bepalingen)

van de **Collectieve Arbeidsovereenkomsten**
afgesloten voor AkzoNobel bedrijven in Nederland

(versie oktober 2026)

Deel A maakt deel uit van alle van de hieronder genoemde cao's:

- CAO AkzoNobel Nederland
- CAO AkzoNobel Coatings
- CAO Hoger Personeel AkzoNobel Nederland

De collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Daarnaast geldt tussen partijen een RVU-regeling met de looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

I N H O U D S O P G A V E

ALGEMEEN DEEL **3**
Artikel 1 Definities 3
Artikel 2 Duur van de overeenkomst 5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer 6
Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling 8

AARD VAN HET DIENSTVERBAND **13**
Artikel 5 Aanstelling en ontslag 13
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster 14

BELONING **17**
Artikel 7 Functiegroepen en salarisgroepen 17
Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris 20
Artikel 9 Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015 25
Artikel 10 13e maand 27
Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid 28
Artikel 12 Pensioenregeling AkzoNobel 31

AFWEZIGHEID **41**
Artikel 13 Vakantie 41
Artikel 14 Verlof 44
Artikel 15 Verzuim/bijzonder verlof 48
Artikel 16 Diversen 52

BIJLAGEN **53**
Bijlage I Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (vervallen per 1 januari 2014) 53
Bijlage II Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage 55
Bijlage III Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon 56
Bijlage IV Protocol Arbeidsongeschiktheid 58

ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

In iedere afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst waartoe Deel A behoort, wordt verstaan onder:

a.	**Deel B**	:	Deel B van de toepasselijke cao.
b.	**Werkgever**	:	De partij ter ene zijde bij de toepasselijke cao.
c.	**Vakverenigingen**	:	De contracterende partijen ter andere zijde bij de toepasselijke cao.
d.	**Werknemer**	:	Elke persoon in dienst van de werkgever met een standplaats in Nederland, die is ingedeeld in één tot de toepasselijke cao behorende functiegroep en een daaraan gekoppelde salarisgroep met uitzondering van vakantiewerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst waarbij de bij werkgever geldende MM5/ MM6 Regeling of Executive Regeling is overeengekomen. Met ‘andere werknemers’ worden bedoeld personeelsleden in dienst van de werkgever die onder de werkingssfeer van een andere cao vallen.
e.	**Deeltijdwerknemer**	:	Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 7 werkzaam is. Daar waar in de cao wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in de cao anders wordt bepaald.
f.	**Deeltijdpercentage**	:	De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 6.
g.	**Ondernemingsraad**	:	Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
h.	**Maand**	:	Een volle kalendermaand.
i.	**Week**	:	Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.

j.	**Dag**	:	Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 0.00 uur.
k.	**Dienstrooster**	:	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
l.	**Dienst**	:	Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
m.	**Arbeidsduur / arbeidstijd**	:	Arbeidsduur is het aantal overeengekomen wekelijkse arbeidsuren. Arbeidstijd is het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster werkzaamheden verrichten.
n.	**Jaarsalaris**	:	Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 8.
o.	**Jaarinkomen**	:	Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlof-compensatietoeslag ingevolge artikel 14.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
p.	**Maandsalaris**	:	Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 8.1.2.
q.	**Maandinkomen**	:	Het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 14.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
r.	**Salaris**	:	Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
s.	**Diensttijd**	:	De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt met ingang van 1 januari 2027 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

3.1. Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.
De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie en/of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

3.2. Werktijden

De werknemer jonger dan 57 jaar is, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.
De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

3.3. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

3.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 57 jaar en ouder.

Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

3.5. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden vergroot.
De betreffende werknemer is gehouden aan de werkgever alle redelijkerwijs te dezer zaken van hem te verlangen medewerking te verlenen.

3.6. Nevenwerkzaamheden

3.6.1. De werknemer behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

3.6.2. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming tot het verrichten van nevenwerkzaamheden te onthouden indien dit kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

3.6.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.

3.6.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 11 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

3.7. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

3.8. Eenzijdig wijzigingsbeding

3.8.1 De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele en/of de collectieve arbeidsovereenkomst.

3.8.2. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 4 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

4.1. Algemeen

4.1.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

4.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

4.2. Taken en verantwoordelijkheden

4.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

4.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

4.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.

4.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 4.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.

4.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt.
Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

4.2.6. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

4.2.7 Duurzame inzetbaarheid

Elke werknemer kan zelf tijd sparen in een Duurzaam Inzetbaarheid Budget (DIB) voor bijvoorbeeld studieverlof, parttime werk en zorgtaken.

Het DIB kan gevuld worden met maximaal 80 verlofuren per jaar tot een totaal van maximaal 900 uur. Het DIB kent geen maximale bewaartermijn. Uiterlijk bij het einde van het dienstverband door het bereiken van de AOW-leeftijd is het DIB volledig benut. Dit betekent dat wanneer een einddatum van de arbeidsovereenkomst in zicht is, de werknemer in de gelegenheid zal worden gesteld om de ingelegde dagen uit het DIB volledig in tijd op te nemen. De aanvraag voor opname van het DIB moet minimaal 6 maanden van tevoren zijn ingediend en kan dan niet worden afgewezen. Na overleg kan van de door de werknemer gewenste invulling en het opnamemoment worden afgeweken door de werkgever, maar het DIB kan in ieder geval worden gebruikt om 36 maanden voor de AOW leeftijd 80% te gaan werken. Bij het einde van het dienstverband wordt het DIB dat niet in tijd is opgenomen, niet uitbetaald, tenzij sprake is van een ontslag op initiatief van de werkgever (m.u.v. ontslag op staande voet of vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen) of bij overlijden van de werknemer. Het tussentijds verkopen van DIB is ook niet mogelijk.
Indien een werknemer in verband met leeftijd en AOW-leeftijd niet de mogelijkheid heeft om in 10 jaren het DIB vol te storten, zal het jaarmaximum van 80 uur niet van toepassing zijn. In de resterende jaren tot 4 jaren voor de AOW-leeftijd kan het DIB tot het maximum niveau van 900 uur worden volgestort met als doel om in de laatste 4 jaren voor de AOW-leeftijd het DIB te kunnen opnemen.
Het DIB kan na gebruik, met inachtneming van de hiervoor geldende regels, opnieuw worden aangevuld tot het maximum niveau van 900 uur.

Werknemers die door overwerk dagen in het kader van tijd voor tijd hebben opgebouwd kunnen deze toevoegen aan het DIB. De toeslag voor overwerk komt niet voor toevoeging aan het DIB in aanmerking. Deze wordt altijd uitbetaald.

Voor werknemers die in het kader van hun dienstrooster geen verlofdagen krijgen toegekend zijn de volgende bronnen te gebruiken voor het DIB:

- Tijd voor tijd (hieronder vallen ook de vakantie-uren die zijn verkregen door de omwisseling van voor 1 juni 2015 opgebouwde tijd voor tijd in vakantie-uren);
- Niet opgenomen vakantie-uren uit voorgaande jaren die onder de verjaringstermijn van 5 jaar vallen ex artikel 13.10;
- Indien werknemers in de 5 ploegendienst niet in staat zijn om in een bepaald jaar het DIB te vullen kan er gebruik worden gemaakt van de bovenwettelijke vakantie-uren van werknemers uit de 5 ploegendienst.

4.3. <u>Overige faciliteiten</u>

4.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten

adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

4.3.2a. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

4.3.2b. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

4.3.2c. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

4.3.3. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelings-afspraken.

4.3.4. Opleidingstijd wordt tot de arbeidstijd gerekend aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd binnen het rooster valt. Functie-specifieke opleidingen worden in beginsel binnen het rooster gegeven. Indien deze opleidingen buiten het rooster plaatsvinden wordt de opleidingstijd als tijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.

4.3.5. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de hiervoor benodigde tijd betaald vrij gegeven.

4.4 <u>Werkvermogen, 80-90-100 en RVU</u>

4.4.1 Werknemers kunnen meewerken aan een individueel onderzoek waarmee de werknemer inzage krijgt in het werkvermogen. De werknemer en de organisatie zullen vervolgens een advies ontvangen over de wijze waarop het werkvermogen kan worden verbeterd. Waar nodig zal de werknemer hier ook in worden ondersteund en zal naar een maatwerkoplossing worden gezocht, waar nodig/zinvol in samenspraak met een coach, de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. In dat kader zal minimaal over de volgende maatwerkoplossingen worden gesproken:

- flexibel inroosteren (bijvoorbeeld geen nachtdiensten);
- deeltijdwerk; en
- 80-90-100 model (alleen voor Deel B CAO AkzoNobel Coatings).

Een werknemer kan uiteraard te allen tijde ook zelf een verzoek doen bij HR of lijnmanagement om in gesprek te gaan over een maatwerkoplossing.

4.4.2 80-90-100 model voor Deel B CAO AkzoNobel Coatings.

Dit 80-90-100 model houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 100% pensioen opbouwt. Een werknemer komt in aanmerking voor het 80-90-100 model onder de volgende voorwaarden:

- Alleen werknemers uit Deel B CAO AkzoNobel Coatings komen in aanmerking voor het 80-90-100 model. Voor de salarisschalen G6 t/m G9 geldt als aanvullende voorwaarde dat de werknemer in ploegendienst werkzaam dient te zijn.

- Een werknemer kan van het 80-90-100 model gebruik maken maximaal 36 maanden voorafgaand aan de dag waarop het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 5.1.2.

- De werknemer dient 20 jaar onafgebroken in dienst te zijn van de werkgever, dan wel binnen de groep ex. art. 2:24b BW.

- Indien de werknemer gebruik wil maken van het 80-90-100 model, dient hij 6 maanden van tevoren een aanvraag in te dienen bij HR. In dat geval kan de aanvraag niet worden afgewezen als de werknemer ook aan de overige voorwaarden voldoet. Na overleg kan van de door de werknemer gewenste invulling van het 80-90-100 model worden afgeweken door de werkgever.

- Deze regeling kan niet in combinatie met een andere ontziemaatregel worden ingezet (bijv. DIB, RVU en (langdurig) zorgverlof)[1].

- Een werknemer kan enkel gebruikmaken van het 80-90-100 model indien zijn openstaande vakantie- en verlofsaldo minder bedraagt dan de maximale opbouw gedurende een kalenderjaar.

- Indien een werknemer gebruik maakt van het 80-90-100 model voorafgaand aan uitdiensttreding, dan zal bij uitdiensttreding het openstaande saldo aan vakantie- en verlofdagen niet worden uitbetaald. Gedurende het 80-90-100 model kan de werknemer geen verlofdagen verkopen.

[1] *Artikel 3.2, 3.3, 3.4, 4.2.7, 4.4.3, 6.4.2, 8.4, 11.4, 15.3, 15.4, 15.5.1. en 15.5.2. CAO deel A-I en 3.2. Alabastine-akkoord).

4.4.3 RVU-regeling

Er geldt een Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU) gedurende 2026 voor zogeheten “zware beroepen”, zoals nader uitgewerkt in het RVU-akkoord tussen de werkgever en de vakverenigingen. Deze regeling maakt het onder voorwaarden mogelijk voor oudere werknemers om een periode van maximaal drie jaar (36 maanden) voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd vervroegd uit te treden en dit financieel te overbruggen. De deeltijdwerknemer heeft recht op een RVU-uitkering met inachtneming van het deeltijdpercentage, waarbij wordt uitgegaan van het gemiddelde deeltijdpercentage in de periode van 10 jaar voorafgaand aan de datum einde dienstverband (uittredingsdatum). De volledige regeling is beschikbaar op het intranet van de werkgever (PSNOW) en bij de vakverenigingen.

De RVU-regeling zal nog moeten worden getoetst door TNO en zal eventueel gedurende de looptijd van de CAO moeten worden aangepast indien de toetsing door TNO daar aanleiding toe geeft.

Verder is de RVU-regeling onderdeel van en gekoppeld aan het totale pakket aan initiatieven in het kader van duurzame inzetbaarheid zoals is bepaald in de “Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU’s) vanaf 2026 (Versie maart 2026). De overige maatregelen die zijn getroffen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn onder andere:
:

- het sparen voor en het opnemen van DIB;
- de verplichting om buiten de geldende werktijden arbeid te verrichten geldt niet voor de werknemer van 57 jaar of ouder (artikel 3.2 cao A-I);
- het voorrang geven aan een ploegendienstmedewerker van 55 jaar of ouder bij het vervullen van een passende functie met een minder belastend dienstrooster (artikel 3.3 cao A-I);
- de afbouwregeling ploegendienst ook onder voorwaarden van toepassing op de werknemer van 55 jaar en ouder die op eigen verzoek overgaat naar een lager beloond dienstrooster (artikel B3.7.3 lid 4 cao B Coatings);
- het vervallen van de verplichting tot consignatie voor de werknemer van 57 jaar en ouder (artikel 3.4 cao A-I);
- een onderzoek naar werkvermogen (artikel 4.4.1 cao A-I);
- 80-90-100 regeling (artikel 4.4.2. cao A-I).

De RVU en 80-90-100 regeling gelden voor de looptijd van de cao en hebben geen nawerking. Na afloop van de cao evalueren werkgever en de vakverenigingen de RVU, 80-90-100 en DIB apart en in onderlinge samenhang. De evaluatie ziet op de inhoud van de regelingen, de deelname en of deze (ongewijzigd) worden verlengd of niet.

AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Dienstverband voor onbepaalde tijd

5.1.1. **Beëindiging dienstverband door opzegging**
De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn, tenzij in Deel B anders wordt bepaald.
Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

5.1.2. **Beëindiging dienstverband in verband bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**
In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand van de voor de werknemer geldende standaard ingangsdatum AOW.

5.2. Dienstverband voor bepaalde tijd

Van art. 7:668a lid 2 BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW. In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

De werkgever informeert conform art. 7:668 BW de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer van rechtswege eindigt:
a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

5.3. Dienstverband met werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Nadat het dienstverband is geëindigd op basis van artikel 5.1.2. kunnen werkgever en werknemer één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten. Op de hiervoor bedoelde af te sluiten arbeidsovereenkomsten geldt steeds een wederzijdse opzegtermijn van één maand.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. Algemeen

6.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, alsmede van de overige bepalingen die cao-partijen omtrent arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.

6.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie, respectievelijk de afdeling.
2. Leiding en medewerkers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen.
3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen chef en medewerker als in werkoverleg besproken.
4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.

6.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

6.2. Arbeidsduur/arbeidstijd

6.2.1. Voor de werknemer, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 14.2.1. (omvang verlofrechten) en artikel 14.5.1 (inroosteren van verlof).

6.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur per week.

6.3. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die niet in 5-ploegendienst werken

6.3.1. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur, tenzij in Deel B afwijkend wordt bepaald.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middag-diensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

6.3.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidstijd over de verschillende dienstsoorten. In

overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.

6.3.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.

6.3.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.

6.3.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.

6.3.6. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

6.4. <u>Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die in 5-ploegendienst werken</u>

6.4.1. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

6.4.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig 6.4.3.
Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

6.4.3. Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst
In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.
Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, per afdeling de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te

voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.
Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

6.5. Feestdagen en 5 mei

6.5.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koningsdag en de beide kerstdagen.
Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.

6.5.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

BELONING

Artikel 7 Functiegroepen en salarisgroepen

7.1. Functie-indeling

7.1.1 De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functies in cao Coatings en cao Nederland geschiedt door vergelijking met referentiefuncties. Deze liggen ter inzage bij HR Services Nederland.
De referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun leidinggevende ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.
Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd.
Indeling van de functies in cao Hoger Personeel geschiedt door middel van Job Family Modeling van Korn Ferry. Dit is eveneens een met de vakverenigingen overeengekomen methode van functie-indeling.

7.1.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

7.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

7.2.1. **Overleg**
Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. De leidinggevende voorziet werknemer zoveel mogelijk van informatie. De werknemer heeft ook recht op inzage in de relevante referentiefuncties (voor functies in cao I) of het relevante Job Family Model (voor functies in cao Hoger Personeel).

7.2.2. **Intern beroep**

7.2.2.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan. De werknemer kan zich in deze beroepsprocedure laten bijstaan.

7.2.2.2. Het beroep dient gemotiveerd en schriftelijk te worden ingediend bij de Directie AkzoNobel Nederland.

7.2.2.3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende ondertekend te worden.

7.2.2.4. Een beslissing wordt door de directie schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld.
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

7.2.3. **Extern beroep**

Binnen drie maanden na de beslissing in het interne beroep is werknemer bevoegd om een externe heroverweging van de functie-indeling aan te vragen bij HR Services Nederland. Deze zorgt voor inschakeling van een functiewaarderingsdeskundige van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) voor functies in cao I of een functiewaarderingsdeskundige van Hay Korn Ferry voor functies in cao Hoger Personeel. Hieruit volgt een bindend advies. Indien de werknemer lid is van een vakorganisatie die partij is bij de cao wordt tevens een functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie ingeschakeld. In dat geval komen de functiewaarderingsdeskundigen van AWVN respectievelijk Korn Ferry en vakorganisatie tezamen tot een bindend advies.

7.3. <u>Salarisindeling</u>

7.3.1. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen zijn vermeld in Deel B. Per salarisgroep worden het minimum, het 90%-niveau en het 100%-niveau vermeld.

7.3.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

7.3.3. **Indeling in een salarisgroep bij indiensttreding**

7.3.3.1. Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.

7.3.3.2. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere

salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld, tenzij in Deel B anders wordt bepaald.
Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend behorende bij de functie.

Artikel 8 Vaststelling jaarsalaris

8.1. Jaarsalaris

8.1.1. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld ex artikel 6.
De jaarsalarissen zijn opgenomen in Deel B.

8.1.2. Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag 8% van de maandsalarissen bedraagt. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter heeft van een voorschotbetaling, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft. Overige bepalingen ten aanzien van vakantietoeslag zijn opgenomen in Deel B.

8.1.3. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.

8.1.4. Het jaarsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en in-conveniëntie worden beloond volgens de in Deel B onder "Bijzondere Beloningen" opgenomen bepalingen.

8.1.5. Gratificaties
Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloningen.

8.2 Jaarlijkse herziening van het jaarsalaris

8.2.1. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen.
Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden. Indien een werknemer in de periode van 6 maanden of langer voorafgaand aan 1 januari van het nieuwe kalenderjaar afwezig is geweest, dan vindt op de eerstvolgende 1 april de jaarlijkse herziening niet plaats.

8.2.2. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling vastgesteld volgens de hieronder opgenomen matrix.

Salaris-positie	Onbevredigend	Beneden verwachtingen	Op schema	Overtreffend	Uitstekend
< 90%	0%	tussenliggend	3,5%	tussenliggend	6%
90–100%	0%	tussenliggend	2,5%	tussenliggend	4%
100–105%*	0%	0%	0%	tussenliggend	2,5%

* *voor cao-HP geldt 100 – 115%*

8.2.3. De beoordeling “Op schema” kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

8.2.4. Een salarisverhoging kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 105%-niveau (resp. het 115%-niveau voor cao-HP) van de salarisgroep wordt overschreden.

8.3. Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

8.3.1. **Ten gevolge van promotie**

a. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
b. Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven, tenzij anders wordt bepaald in Deel B.
   Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, tenzij anders wordt bepaald in Deel B.

8.3.2. **Ten gevolge van herclassificatie** (afwijkende bepaling in deel B CAO-HP)
Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

8.3.3. **Salarisaanpassing**
Bij de onder 8.3.1. en 8.3.2. genoemde indelingen in een hogere salarisgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij “Op schema” uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de

nieuwe salarisgroep bedragen.

8.3.4. **Samenhang promotie met herziening ex art. 8.2.**
Ingeval herziening van de salarisgroep (8.3.1./8.3.2.) zich voordoet op 1 april vindt eerst de salarisherziening ex art. 8.2. plaats op basis van de oude functie, de oude salarisgroep en de daarbij behorende relatieve salarispositie.
De salarisuitkomst daarvan wordt geplaatst in de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie. Vervolgens vindt de aanpassing van 8.3.3. plaats.

Indien een promotie zich op of na 1 januari 2025 voordoet korter dan drie maanden vóór de jaarlijkse salarisherziening zoals bedoeld in 8.2. dan zal de promotionele salarisverhoging ook de eerstvolgende salarisherziening omvatten op basis van de verhoging passend bij “Op schema”. In april ontvangt de werknemer dan geen jaarlijkse salarisherziening meer.

8.4. Herziening van salarisgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op diens eigen verzoek, om organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in een lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand waarin plaatsing in de lagere functie is geschied.

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het 100%-niveau van zijn nieuwe salarisgroep, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

1. betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop (weer) een verlaging zou moeten worden toegepast, de 56-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie; in dat geval blijft het salaris twee jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt.
   De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisgroep en het 100%-niveau van de naast lagere salarisgroep.

8.5. Waarnemen van hogere functie

Een werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Eventuele extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in Deel B.
Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de personeelsdienst de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

8.6. Uitbetaling maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

8.7. Salarisaanpassingen

- Op 1 juli 2026 worden voor de werknemers in de salarisgroepen G2 t/m G9 (voorheen salarisgroepen A t/m H dan wel 11 t/m 18 genoemd) en waarop Deel B CAO AkzoNobel Coatings of Deel B CAO AkzoNobel Nederland van toepassing is de individuele salarissen verhoogd met 3,0%.. Op dezelfde datum worden de salarisschalen verhoogd met 3,0%. De collectieve loonsverhoging per 1 juli 2026 voor beide CAO's is inbegrepen in de salarissen van werknemers die vanaf 1 juli 2026 in dienst treden.
- Op 1 juli 2026 worden voor de werknemers in de salarisgroepen G8 HP t/m MM2 (voorheen salarisgroepen 54 t/m 57 genoemd) en waarop Deel B CAO AkzoNobel Nederland Hoger Personeel van toepassing is de individuele salarissen verhoogd met 2,8%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen verhoogd met 2,8%. De collectieve loonsverhoging per 1 juli 2026 voor de CAO is inbegrepen in de salarissen van werknemers die vanaf 1 juli 2026 in dienst treden.
- Op 1 juli 2026 worden voor de werknemers in de salarisgroepen MM3 t/m MM6 HP (voorheen salarisgroepen 58 t/m 61 genoemd) en waarop Deel B CAO AkzoNobel Nederland Hoger Personeel van toepassing is de individuele salarissen verhoogd met 0,5%. Op dezelfde datum worden de salarisschalen verhoogd met 0,5%. De collectieve loonsverhoging per 1 juli 2026 voor de CAO is inbegrepen in de salarissen van werknemers die vanaf 1 juli 2026 in dienst treden.

8.8. Eenmalige uitkeringen

In juli 2026 wordt een eenmalige nabetaling in de vorm van een uitkering gedaan over de maanden januari 2026 tot en met juni 2026 inclusief vakantietoeslag en 13e maand; dit als tegemoetkoming voor deze periode waarin geen structurele salarisverhoging heeft plaatsgevonden. Deze eenmalige uitkering geldt voor

werknemers die op 1 juli 2026 in dienst zijn en wordt naar rato uitgekeerd aan werknemers die gedurende het jaar 2026 in dienst zijn getreden.

Eenmalige uitkering MM3 en MM4

In juli 2026 wordt aan werknemers in de salarisgroepen MM3 en MM4 een eenmalige uitkering gedaan van EUR 1.000 bruto (op fulltime basis). Deze eenmalige uitkering geldt voor werknemers die op 1 juli 2026 in salarisgroep MM3 en MM4 in dienst zijn en maakt geen onderdeel uit van enige grondslag.

Artikel 9 Vaste spaarbijdragen en (extra) Spaartoeslag 2015

9.1. Recht op vaste spaarbijdrage van 3,8% (afschaffen prepensioen 2006)

9.1.1. Iedere werknemer in dienst van werkgever heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.

9.1.2. Uitgezonderd van het recht op een vaste spaarbijdrage is een werknemer die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is en geboren is vóór 1950, alsmede een werknemer wiens indiensttredingsdatum 1 januari 2014 of later is.

9.1.3. Eveneens uitgezonderd van het recht op een spaarbijdrage van 3,8% is een werknemer voor wie dit is bepaald in deel B.

9.2. Recht op vaste spaarbijdrage van 1,5% (afschaffen overgangsregeling pensioenopbouwjaren 2014)

Vanaf 1 januari 2014 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2014, recht op een vaste spaarbijdrage van 1,5%, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De vaste spaarbijdrage wordt berekend over het (actuele) jaarinkomen.

9.3. Spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag (Spaartoeslag 2015)

9.3.1. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere werknemer in dienst van werkgever voor wie de maximale inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 12.4.3 aan de orde is voor het meerdere recht op een Spaartoeslag 2015, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. De Spaartoeslag 2015 wordt uitgedrukt in een percentage van het deel van de inkomensgrondslag dat ligt boven het hiervoor genoemde maximum en wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel.

9.3.2. Tabel Spaartoeslag 2015 vanaf 1 januari 2015

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	**Spaartoeslag 2015**
tot 20 jaar	5,8%
20 tot 25 jaar	6,7%
25 tot 30 jaar	7,9%
30 tot 35 jaar	9,1%
35 tot 40 jaar	10,6%
40 tot 45 jaar	12,2%
45 tot 50 jaar	14,3%
50 tot 55 jaar	16,7%
55 tot 60 jaar	19,6%
60 tot 65 jaar	23,2%
65 tot 68 jaar	26,0%

9.4. Extra spaartoeslag 2015 boven maximum inkomensgrondslag in verband met verlaging BP-tabel 2014 (Extra spaartoeslag 2015)

Iedere werknemer in dienst van werkgever met een indiensttredingsdatum die ligt voor 1 januari 2015 en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de BP-regeling (zie artikel 12), heeft recht op een Extra Spaartoeslag 2015 van 1,8% van het deel van het jaarsalaris dat ligt boven de maximum inkomensgrondslag zoals bedoeld in artikel 12.4.3., uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

9.5. Overige bepalingen

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 11) blijven buiten beschouwing. De uitkering geschiedt in 12 termijnen tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen. De vaste spaarbijdrage en (Extra) Spaartoeslag 2015 maken geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 10 13e maand

10.1 Er geldt een 13e maand ter waarde van 8,33% van het jaarsalaris. De 13e maand wordt jaarlijks uitbetaald in december en is pensioengevend.

10.2 Voor een beperkte groep Sales en Technical Sales werknemers binnen Coatings in Nederland is met instemming van de Ondernemingsraad per 1 januari 2025 de wereldwijde bonusregeling Sales Force Incentives (SFI) ingevoerd die in de plaats is gekomen van de 13e maand. Voor Sales werknemers van Decorative Coatings in Nederland als onderdeel van Paints wordt SFI in de plaats van de 13e maand ook ingevoerd per 1 januari 2026.

10.3 Sales en Technical Sales werknemers van Coatings die op 1 mei 2025 in dienst zijn hebben in 2025 de keuze om in plaats van de SFI het recht op de 13e maand te continueren. Bij keuze voor de 13e maand kan per 1 januari van ieder opvolgend kalenderjaar opnieuw worden gekozen voor SFI. Is eenmaal gekozen voor SFI dan kan de keuze niet meer worden gewijzigd.

10.4 Voor nieuwe Sales en Technical Sales medewerkers, bij Coatings in dienst getreden na 1 mei 2025 en voor nieuwe Sales medewerkers bij Decorative Coatings vanaf 1 januari 2026, geldt een automatische deelname aan de SFI en geen recht op een 13e maand.

Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

11.1. Algemeen

Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1.1.2006 van toepassing was blijven de desbetreffende bepalingen van artikel 13 uit de cao 1.6.2003-1.6.2004 gelden.

11.2. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaanvulling op

a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als “wettelijk ziekengeld” (zie 11.3.);
b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 11.4.);
c. het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg, hierna aangeduid als WAZO-uitkering.

11.3 Aanvulling op het wettelijk ziekengeld

11.3.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot 100% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

11.3.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekengeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.
De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

11.4. Aanvulling op WIA-uitkering

11.4.1. **IVA**
Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 80% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.
Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

11.4.2. **WGA 80-100%**
Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.
Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

11.4.3. **WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering**
Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een inkomensgarantie van 85%.
De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeids-ongeschiktheid.

11.4.4. **WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering**
Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een inkomensgarantie van 75%.
De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeids-ongeschiktheid.

11.4.5. **WGA < 35% - geen recht op WGA-uitkering**
Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op een WGA-uitkering, heeft, indien en voorzolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan, recht op een inkomensgarantie van 85% (zie 11.4.3.) respectievelijk 75% (zie 11.4.4.), als ware WGA 35-80% van toepassing. De garantie betreft uitsluitend het verlies aan jaarinkomen door arbeidsongeschiktheid.
Voor zolang een werknemer recht heeft op een werkgeversaanvulling op basis van het onderhavige lid is het inkomensverlies dat de grondslag vormt voor deze aanvulling in positieve zin medebepalend voor het pensioen, tenzij anders is bepaald in Deel B.

11.5. Aanvulling op WAZO-uitkering

Een werknemer met recht op een zgn. WAZO-uitkering in verband met zwangerschaps-/bevallingsverlof respectievelijk adoptieverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, heeft recht op een werkgeversaanvulling op deze uitkering tot 100% van het jaarinkomen direct voorafgaande aan het verlof met recht op de WAZO-uitkering.

11.6. Overige bepalingen

11.6.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 11 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige cao anders is bepaald.
In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.

Bij salarisaanpassing en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.

11.6.2. Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de AkzoNobel pensioenregeling uit te keren (Arbeidsongeschiktheids-)pensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.

11.6.3. Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten.
Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.

11.6.4. Recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 11 bestaat niet indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag in dit artikel geregelde boven-wettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 12 Pensioenregeling AkzoNobel

Dit artikel blijft van kracht tot het moment waarop de nieuwe pensioenregeling in werking treedt (verwachte transitiedatum 1 januari 2027). Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling vervalt artikel 12 cao A-I van rechtswege en zal een nieuw artikel 12 daarvoor in de plaats treden.

12.1. Aard en inhoud van de pensioenregeling

12.1.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling met voorzieningen voor levenslang ouderdomspensioen, levenslang partnerpensioen (deels op risicobasis), collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. De pensioenregeling wordt als geheel gefinancierd tegen beschikbare premie. De regeling is een combinatie van een middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie die jaarlijks als percentage van de pensioengrondslagsom wordt vastgesteld (hierna te noemen “collectieve beschikbare middelloonregeling”) en een individuele beschikbare premieregeling. De collectieve beschikbare middelloonregeling kent een voorwaardelijke toeslagverlening zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband.

De pensioenregeling is in hoofdlijnen vastgelegd in de cao.

De uitvoering van de pensioenregeling is met uitzondering van het arbeidsongeschiktheidspensioen voor situaties waarvan de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2025 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds APF (hierna te noemen “het fonds”). Met betrekking tot deze uitvoering heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met het fonds.
De uitvoering van het arbeidsongeschiktheidspensioen is met ingang van 1 januari 2025 ondergebracht bij de verzekeraar elipsLife (hierna te noemen “de verzekeraar”). Met betrekking tot deze uitvoering heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met de verzekeraar.

Met ingang van 1 januari 2016 is de franchise gelijkgesteld aan het niveau van de laagst mogelijke franchise behorende bij een middelloonregeling (stand 1 januari 2026 is EUR 19.172). Als gevolg hiervan is ook de maximale werkgeversbijdrage in de premie gewijzigd naar 22,1% van de pensioengrondslag (voorheen maximaal 22,6% van de pensioengrondslag uitgaande van een hogere franchise). Als gevolg van het feit dat de dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen met ingang van 1 januari 2025 is ondergebracht bij de verzekeraar in plaats van het fonds is de maximale werkgeversbijdrage in de premie met ingang van 1 januari 2025 gewijzigd naar 21,3% van de pensioengrondslag (voorheen maximaal 22,1% van de pensioengrondslag). De werkgever is verantwoordelijk voor het betalen van de premie van het arbeidsongeschiktheidspensioen aan de verzekeraar.

De werkgever is sinds 1 juli 2015 met betrekking tot de collectieve beschikbare middelloonregeling alleen verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een

vast werkgeverspremiepercentage van maximaal 21,3% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise in de zin van 12.4.2. Het maximale vaste werkgeverspremiepercentage is een premietoezegging en geldt zowel voor de periode gedurende de looptijd van deze cao in de periode erna. Voor de werknemers geldt voor de collectieve beschikbare middelloonregeling een structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise. De maximale vaste werkgeverspremie van 21,3% in combinatie met de structurele werknemerspremie van 4,3% kent een plafond van 25,6%van de pensioengrondslag middelloon rekening houdende met de verlaging van de franchise.

Wanneer de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,6% van de pensioengrondslag middelloon, komt het meerdere voor rekening van de werknemers in de vorm van een extra werknemerspremie bovenop de structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon en/of wordt het opbouwpercentage in de pensioenregeling verlaagd. Bij een daling van de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling zal, totdat het plafond van 25,6% van de pensioengrondslag middelloon wordt bereikt, eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd. Aan de hand van het jaarlijkse premievoorstel van het fonds dat op grond van de voornoemde principes wordt gedaan, wordt jaarlijks een besluit genomen over de hoogte van de werknemerspremie dan wel de hoogte van het opbouwpercentage.[2]

De overeengekomen hoogte van de premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling met het fonds wordt vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. De premie overeengekomen met het fonds wordt bepaald op basis van een gedempte rentevoet gebaseerd op de methodiek van verwacht rendement, waarbij het verwacht rendement is verlaagd met de verwachte looninflatie. De gebruikte parameters en uitgangspunten zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

---

[2] Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,6% (stand 2025) van de pensioengrondslag middelloon, zal bij een daling van de totale pensioenpremie eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd totdat het plafond van 25,6% wordt bereikt. Rekenvoorbeeld: bij een daling van de totale pensioenpremie van 28,3% (21,3%voor de werkgever en 7,0%% voor werknemers) naar 26,4% zou het dus 21,3% voor de werkgever worden en 5,1% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling lager wordt dan 25,6% van de pensioengrondslag middelloon, dan wordt het verschil in de verhouding 2/3e werkgever en 1/3e werknemer afgetrokken van de 21,3% respectievelijk 4,3%. Rekenvoorbeeld: bij een totale premie van 23,4% zou het dus 19,8% voor de werkgever worden en 3,6% voor de werknemers.
Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling is gedaald beneden 25,6% (21,3% voor de werkgever en 4,3% werknemers) zal bij een eventueel daar op volgende premiestijging de 2/3 1/3 verhouding van toepassing zijn totdat het niveau van 25,6% weer is bereikt. Rekenvoorbeeld: de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt vervolgens van 23,4% naar 24,6%. Premie werkgever is dan 20,6% (19,8% plus 2/3 van de stijging van 1,2%) en premie werknemer is dan 4,0% (3,6% plus 1/3 van de stijging van 1,2%). De totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt naar 27,5%: Premie werkgever is 21,3% want gemaximeerd en premie werknemer is 6,2%, tenzij werknemers kiezen voor een lager opbouwpercentage.

De financiële positie van het fonds kan voor de werkgever niet leiden tot een verhoging dan wel een verlaging van de jaarlijkse maximale werkgeversbijdrage voor de collectieve beschikbare middelloonregeling van 21,3%van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met een verlaging van de franchise. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig tekort in het fonds. De werkgever kan geen aanspraak maken op enig overschot in het fonds.

Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

12.1.2. De pensioenregeling is voor wat betreft het ouderdomspensioen en vanaf 1 januari 2016 voor zover in dienst op deze datum eveneens het partnerpensioen een combinatie van:

a. collectieve beschikbare middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie.
   Dit onderdeel van de pensioenregeling wordt conform de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst.
b. individueel beschikbare premieregeling met het karakter van een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid.

bij pensionering of uitdiensttreding vormen de uitkomsten van beide onderdelen van de pensioenregeling opgeteld het ouderdomspensioen respectievelijk het partnerpensioen (voor zover van toepassing).

Ad a. collectieve beschikbare middelloonregeling
De maandelijkse opbouw van het levenslange ouderdomspensioen respectievelijk het levenslange partnerpensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling bedraagt 1,875% respectievelijk 1,313% over de pensioengrondslag middelloon indien en voor zover het totaal van de vaste werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage naar het oordeel van het bestuur van het fonds daarvoor toereikend is.

Ad b. individuele beschikbare premieregeling
De beschikbare premieregeling is een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid.
De werknemer heeft de keuze deze beleggingsvrijheid wel of niet te benutten. Beleggingsvrijheid houdt in dat de werknemer kan beleggen op basis van zijn eigen belegginsprofiel. Het belangrijkste kenmerk van de BP-regeling is dat het beleggingsrisico, (ongeacht of de werknemer gebruik maakt van de beleggingsvrijheid), het langleven risico en het conversierisico bij de individuele werknemer liggen.

Maakt de werknemer geen gebruik van de mogelijkheid tot beleggingsvrijheid, dan neemt het fonds de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over. De beschikbare premies worden ondergebracht in de beleggingsportefeuille “ Lifecycle Neutraal 2021”. Deze portefeuille is zodanig samengesteld dat het

beleggingsrisico automatisch afneemt bij oplopende leeftijd, maar is wel gericht op de mogelijkheid van doorbeleggen na de pensioendatum.
Het fonds handelt bij zijn beleggingskeuzes overeenkomstig de prudent-person regel (artikel 135 van de Pensioenwet).

Kiest de werknemer ervoor om te beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel, dan dient hij een aantal vragen te beantwoorden. Deze antwoorden bepalen zijn beleggingsprofiel. Dit beleggingsprofiel bepaalt vervolgens de samenstelling van de beleggingsportefeuille. Het is niet mogelijk om bij de samenstelling van de beleggingsportefeuille af te wijken van de portefeuille die bij het profiel hoort. Op deze manier zorgt het fonds dat de samenstelling van de beleggingsportefeuille correspondeert met de risicohouding. Om te zorgen dat het beleggingsprofiel past bij de risicohouding van de werknemer, vraagt het fonds ieder jaar om opnieuw het beleggingsprofiel te bepalen. Tussentijds kan de vragenlijst desgewenst opnieuw ingevuld worden.

Voor zover en voor zolang de keuze voor wel of geen beleggingsvrijheid niet bij het fonds bekend is, belegt het fonds de ingelegde premies alsof de werknemer niet heeft gekozen voor beleggingsvrijheid.

Na beëindiging van het dienstverband met de werkgever zal het saldo beschikbare premie worden aangewend voor zowel levenslang ouderdomspensioen als levenslang partnerpensioen, tenzij de werknemer er voor kiest om het beschikbare premie saldo belegd te laten en/of er voor kiest om geen omzetting naar partnerpensioen te laten plaatsvinden, voor zover mogelijk op basis van het Pensioenreglement van het fonds.

Ad c. totaal aan ouderdomspensioen bij uitdiensttreding/op pensioendatum
De pensioenregeling kent de mogelijkheid tot

- omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen.
- omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, mits opgebouwd vanaf 1 januari 2016 en indien partner hiermee instemt.
- het volledig of gedeeltelijk pensioneren vanaf de 60-jarige leeftijd. Dit leidt tot een lager pensioen.
- het variëren in de tijd van de hoogte van de pensioenuitkering.

12.1.3. De standaard pensioeningangsdatum is de eerste van de maand volgend op de 68e verjaardag van de werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

12.2. <u>Deelname aan de pensioenregeling</u>

Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in Deel B van de cao of de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in de Statuten van het fonds en/of het Pensioenreglement.

12.3. Werknemersbijdrage

12.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. De werknemerspremie bestaat uit twee componenten: een structurele premie van 4,3% en een eventuele extra werknemerspremie. De basispremie en de extra premie zijn verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw tot maximaal het opbouwgrensbedrag, minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise.
De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door de cao-partijen op basis van de totale premie zoals berekend door het fonds en beschreven in 12.1.1.

12.3.2. De werknemer is een bijdrage verschuldigd voor de verzekering als bedoeld in 12.5.3. (collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis).

12.3.3. De werknemer die op grond van 12.4.4 t/m 12.4.7 deelneemt aan de individuele beschikbare premieregeling is naast bovengenoemde werknemerspremies in 12.3.1 en 12.3.2 ook een inkomensafhankelijke werknemerspremie verschuldigd over het deel van het inkomen dat ligt boven het opbouwgrensbedrag tot de maximale inkomensgrondslag als bedoeld in 12.4.3. Vanaf 1 januari 2018 is deze werknemerspremie 0,6%.

12.4. Pensioengevend inkomen en levenslang ouderdomspensioen

12.4.1. Ouderdomspensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen de inkomensgrondslag en de franchise.

12.4.2. De franchise is dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de franchise en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het Pensioenreglement. Met ingang van 1 januari 2016 is de franchise verlaagd naar de laagst mogelijke (fiscale) franchise behorende bij een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%. Indien er op 31 december 2015 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, blijft de franchise voor dat deel ongewijzigd.

12.4.3. De inkomensgrondslag wordt bepaald door de som van met name het jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in art. 8.1.4., verlofcompensatietoeslag (art. 14.1.4), de 13^{e} maand en de waarde van (ver)koop van verlofuren. De inkomensgrondslag is met ingang van 1 januari 2015 gemaximeerd. De hoogte van de maximale inkomensgrondslag en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het Pensioenreglement. Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw, tenzij deze binnen fiscale grenzen zijn verstrekt in het kader van een zogenoemd cafetariasysteem. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in art. 11.2. sub a dienen ter bepaling van de pensioengrondslag de inkomenscomponenten als hiervoor bedoeld te worden meegenomen als

ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode.

12.4.4. De opbouw van ouderdomspensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling vindt plaats voor zover het voltijd jaarsalaris het opbouwgrensbedrag niet overstijgt. Bepalend voor het gehele kalenderjaar is daarvoor het jaarsalaris in de maand oktober van het voorafgaande jaar.

12.4.5. De hoogte van het opbouwgrensbedrag wordt vastgesteld door cao-partijen. Het opbouwgrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op 1 procent boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep MM2 (zie Deel B CAO Hoger Personeel).

12.4.6. Indien in de maand oktober van het voorafgaande jaar het voltijd jaarsalaris meer bedraagt dan het opbouwgrensbedrag, dan wordt tot het opbouwgrensbedrag ouderdomspensioen opgebouwd volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling en is vanaf het opbouwgrensbedrag de individuele beschikbare premieregeling van toepassing.

12.4.7. Toepassing van de individuele beschikbare premieregeling houdt in, dat een premie wordt toegekend voor levenslang ouderdomspensioen vanaf 68 jaar en een uitgesteld levenslang partnerpensioen (70% van het ouderdomspensioen) vanaf ingangsdatum ouderdomspensioen volgens onderstaande tabel.

Tabel Beschikbare Premie geldend vanaf 1 januari 2018 (fiscale maximale BP-staffel op basis van 3% rekenrente)

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Bruto Beschikbare Premie	Netto Beschikbare Premie
tot 20 jaar	7,2%	6,9%
20 tot 25 jaar	8,0%	7,7%
25 tot 30 jaar	9,3%	8,9%
30 tot 35 jaar	10,8%	10,4%
35 tot 40 jaar	12,5%	12,0%
40 tot 45 jaar	14,6%	14,0%
45 tot 50 jaar	17,0%	16,3%
50 tot 55 jaar	19,8%	19,0%
55 tot 60 jaar	23,2%	22,3%
60 tot 65 jaar	27,6%	26,5%
65 tot 68 jaar	31,9%	30,6%

De netto premie wordt toegevoegd aan het BP-kapitaal. Het verschil tussen de bruto en de netto premie is de opslag van ongeveer 4,1% voor uitvoeringskosten van het APF; het bijbehorende bedrag wordt maandelijks op de bruto premie in mindering gebracht en aan het APF betaald.

Herijking van de beschikbare premies vindt plaats gelijktijdig met het van kracht worden van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van het fonds.

12.4.8. Op schriftelijk verzoek kan maximaal 40% van de beschikbare premie direct als brutoloon worden genoten onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.

12.5. Partnerpensioen

12.5.1. **Levenslang partnerpensioen**
Tijdens het dienstverband, maar niet eerder dan vanaf 1 januari 2016 en uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt, is levenslang partnerpensioen verzekerd:
- Voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2016 wordt overeenkomstig de bepalingen 12.4.1 tot en met 12.4.6 over de pensioengrondslag 70% van het levenslange ouderdomspensioen aan levenslang partnerpensioen opgebouwd in de collectieve beschikbare middelloonregeling. Indien er op 1 januari 2016 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, wordt over dat deel geen partnerpensioen opgebouwd. Voor de bepaling van de hoogte van het levenslang partnerpensioen bij een overlijden gedurende het dienstverband wordt voor de toekomstige dienstjaren gerekend als ware de werknemer tot de standaard pensioeningangsdatum ex 12.1.3 in dienst waarbij voor de pensioengrondslag geen onderscheid wordt gemaakt tussen een middelloondeel en een beschikbaar premiedeel van de pensioengrondslag.
- Voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 is het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedraagt 1,16% per dienstjaar van het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het Pensioenreglement. Het eenmalige extra bedrag aan partnerpensioen ingekocht over de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 voor de werknemers die op 1 januari 2016 deelnemer zijn aan de collectieve beschikbare middelloonregeling en tevens op of na 1 juli 2015 in dienst waren is hiervan onderdeel.
- Voor de dienstjaren tot en met 31 december 2014 is het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedraagt 1,33% per dienstjaar van het verschil tussen het jaarinkomen op 31 december 2014 (zonder rekening te houden met de maximale inkomensgrondslag) en de toepasselijke franchise.

12.5.2. **Partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen**
Vanaf de standaard pensioeningangsdatum dan wel bij uitdiensttreding kan de partner eveneens verzekerd worden voor levenslang partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen.

12.5.3. **Collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis**
Partners van werknemers zijn collectief verzekerd voor een tijdelijk partnerpensioen ter grootte van 70% van de franchise, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. . Het tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner. De verzekering loopt uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Voor deze verplichte verzekering is een kostendekkende werknemersbijdrage verschuldigd, die onafhankelijk is van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

12.6. Wezenpensioen

Het wezenpensioen is tijdens het dienstverband vanaf 1 januari 2016, maar uiterlijk tot de standaard pensioeningangsdatum, verzekerd op opbouwbasis en bedraagt 20% van 1,313% over het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise, waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen, de wijze van vaststelling, en de wijze van vaststelling over de jaren voor 1 januari 2016 zijn opgenomen in het Pensioenreglement.

12.7. Arbeidsongeschiktheid

12.7.1 Voortzetting risicoverzekeringen en voortzetting pensioenopbouw

De pensioenregeling voorziet voor werknemers aan wie een WAO- of WIA-uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever in voortzetting van de risicoverzekering(en) als hiervoor bedoeld onder 12.5.1. en 12.6, alsmede in voortzetting opbouw ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen. Bepalend hierbij is het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, met dien verstande dat voor de voortzetting van risicoverzekering(en), alsmede voor de voortzetting van opbouw van ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen het jaarinkomen gemaximeerd is. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in Hoofdstuk 10 van het Pensioenreglement.

12.7.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Voor werknemers met een eerste ziektedag gelegen vóór 1 januari 2025 voorziet de pensioenregeling voor werknemers aan wie een WAO- of WIA uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever in een arbeidsongeschiktheidspensioen bij het fonds. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in het Pensioenreglement van het fonds. Het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de werkgeversaanvulling die op basis van artikel 11 van deze cao wordt toegekend.

Voor werknemers met een eerste ziektedag gelegen op of na 1 januari 2025 voorziet de pensioenregeling voor werknemers aan wie een WIA-uitkering is

toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever in een arbeidsongeschiktheidspensioen bij de verzekeraar. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in het pensioenreglement van de verzekeraar. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt jaarlijks verhoogd met 2%. Het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de werkgeversaanvulling die op basis van artikel 11 van deze cao wordt toegekend.

12.8. Voorwaardelijke toeslagverlening ('indexatie')

12.8.1. **Voorwaardelijke toeslagverlening tijdens dienstverband**
Het fonds probeert de bij haar ondergebrachte pensioenaanspraken aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil. Er is echter geen recht op aanpassing en het is niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van een aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur van het fonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken worden aangepast. Zie verder artikel 13 van het Pensioenreglement.

12.8.2. **Na einde dienstverband**
Het fonds probeert de bij haar ondergebrachte pensioenaanspraken en pensioenrechten aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil. Er is echter geen recht op aanpassing en het is voor langere termijn niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Zie verder artikel 13 van het Pensioenreglement.

12.8.3. De bepalingen van het vorige lid gelden eveneens in de periode van het dienstverband na de standaard pensioeningangsdatum respectievelijk voor pensioen op basis van artikel 12.7.

12.9. Overgangsregelingen pensioen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven respectievelijk werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1 januari 2006 gewijzigde pensioenregeling.

- Bijlage I	**Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (vervallen per 1 januari 2014)**
- Bijlage II	**Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage**
- Bijlage III	**Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon**
- Bijlage IV	**Protocol Arbeidsongeschiktheid**

12.10. Nabetalingstoeslag

(Ex-)werknemers aan wie betalingen worden gedaan die normaliter van invloed zijn op het ouderdomspensioen, doch daarvan zijn uitgezonderd op basis van het Pensioenreglement, hebben recht op een nabetalingstoeslag over deze betaling. Voor de nabetalingstoeslag geldt hetzelfde percentage als voor de beschikbare premie (zie 12.4.7) of de Spaartoeslag 2015 (zie artikel 9.3.2.).

12.11. Verkoop (uitpassing)

Bij verkoop (uitpassing) van een bedrijf of bedrijfsonderdeel van substantiële omvang zullen de nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van het uitgepaste onderdeel. Het bestuur van het fonds kan uitsluitend op verzoek van cao-partijen op basis van een ALM studie besluiten tot het (gedeeltelijk) meegeven van (over)reserves.
Dit betekent dat, indien De Nederlandsche Bank geen toestemming geeft voor voornoemde waardeoverdracht, de werkgever geen extra middelen aan het fonds beschikbaar zal stellen en de waardeoverdracht zal worden opgeschort totdat de beperkende omstandigheden zijn opgeheven.

AFWEZIGHEID

Artikel 13 Vakantie

13.1. Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'.
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

13.2. Vakantierechten

13.2.1. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar.
Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in 13.2.2. en in Deel B.

13.2.2. Een werknemer die in een vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
50-jarige leeftijd – 8 uur
55-jarige leeftijd – 16 uur
60-jarige leeftijd – 24 uur

Dit artikel is met ingang van 1 januari 2016 komen te vervallen. Daarvoor in de plaats worden 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 5 dagen toegevoegd aan het DIB. Deze dagen tellen niet mee voor het maximum van 100 dagen, zoals bedoeld in 4.2.7. Voor werknemers met geboortejaren 1961 en eerder, in dienst getreden voor 1 januari 2016, blijft bovenstaand artikel van toepassing. Zij behouden de leeftijdsdagen genoemd in bovenstaande staffel.

13.2.3. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

13.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

13.4. Opname vakantierechten

13.4.1. a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantie-periode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

13.4.2. Onverminderd het bepaalde in artikel 15 is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de leidinggevende vereist. Bij zijn beslissing dient deze met de belangen van zowel werkgever als werknemer rekening te houden.

13.4.3. Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (b.v. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

13.4.4. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.

a. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

   Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

13.5. Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

13.6. Collectieve snipperdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de

ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen.
De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.
Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

13.7. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

13.8. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

13.9. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 15.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 15 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

13.10. Vervaltermijn en verjaring

Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd ex. art. 7:640a BW. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke verjaringstermijn van vijf kalenderjaren na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd ex art. 7:642 BW.

13.11. Kopen van vakantierechten

De werknemer die in volcontinudienst werkzaam is, kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 vakantie uren kopen en dit laten toevoegen aan het DIB, zonder verjaringstermijn als bedoeld in 13.10 en ongeacht het tegoed aan vakantierechten.

Artikel 14 Verlof

14.1. Algemeen

14.1.1. Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 13, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

14.1.2. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.

14.1.3. Verlofrechten worden toegekend in uren.

14.1.4. **Toeslag verlofcompensatie volcontinudienst**
Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 14.2.1. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 2,66%.

14.1.5. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

14.2. Omvang verlofrecht

14.2.1. Tenzij anders bepaald in Deel B bedraagt het verlof voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinudienst per verlofjaar 168 uur.

14.2.2. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 14.2.1. zal het in 14.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

14.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

14.4. Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens de loondoorbetalingsperiode zoals bedoeld in artikel 11 is afwezigheid door ziekte niet van invloed op de opbouw van verlofrechten. Voor het opnemen van verlof gelden dezelfde regels als voor het opnemen van vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid.

14.5. Gebruikmaking van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, met dien verstande dat het aanwijzen van verlof in halve of hele diensten geschiedt.
Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van art. 6.1. van toepassing.
De bepalingen van 13.4.2. tot en met 13.4.4. alsmede 13.7. tot en met 13.9. worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikelleden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

14.5.1. **Roostermatige inzet van verlof door de werknemer**
De werknemer kan de verlofrechten roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen.

14.5.2. **Inroosteren van verlof door de werkgever**
De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van verlofrechten door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

14.5.3. **Aanwijzen van verlof**
De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.
Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.
De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

14.5.4. **Opnemen van verlof**
De werknemer kan gebruikmaken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf.

14.6. Kopen van verlof

14.6.1. De werknemer die niet in volcontinudienst werkzaam is, kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

De werknemer die niet in volcontinudienst werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in 6.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van 14.5.1. te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

14.6.2. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

14.6.3. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 14.8. aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

14.7. Verkopen van verlof

14.7.1. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.
Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

14.7.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen.
De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

14.7.3. De werknemer heeft het recht om jaarlijks in december tot maximaal 96 verlofuren aan de werkgever te verkopen.

14.7.4. Per aan de werkgever verkocht verlof-uur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 14.8. aangegeven waarde.

14.8. Waarde verlof-uur

De waarde van een verlof-uur bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen). Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de waarde van een verlof-uur 1,08 x (0,77% van het maandinkomen)[3]. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijd-percentage.

14.9. Verjaring

14.9.1. Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.

14.9.2. Indien en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar het op basis van 14.2.1. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling van het bovenmatige saldo plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 14.8.

[3] Onder de voorwaarde dat en zodra de nieuwe pensioenregeling tot stand komt ex. artikel 5 Deel A-II cao.

14.9.3. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 14.9.2. overeenkomstig toegepast.

14.10. Nadere regelgeving

De regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 15 Verzuim/bijzonder verlof

15.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan.
Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.

15.2. Calamiteitenverlof

15.2.1. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 15.2.2. anders is bepaald.

15.2.2. In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.

b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.

c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen.

d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voorzover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

15.2.3. Indien voor verzuim zoals bedoeld in art. 15.2.1. geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

15.3. Kortdurend zorgverlof

15.3.1. De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Aanvulling kan plaatsvinden door inzet van de volgende bronnen waarbij als volgorde geldt: eerst (extra) verkoop van verlofrechten, daarna bovenwettelijke vakantiedagen en vervolgens aanwending van dagen uit het DIB. Omdat 5-ploegendienst-werknemers geen verlofrechten hebben, geldt dat zij na de verkoop van bovenwettelijke vakantiedagen, dagen uit het DIB kunnen aanwenden. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 14.8. aangegeven waarde worden gehanteerd.

15.3.2. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.

15.3.3. Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.
De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).

15.3.4. Het in 15.3.3. bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

15.4. Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:9 e.v. van de Wet arbeid en zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

15.5. Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

15.5.1. Geboorteverlof:
- Met ingang van 1 juli 2019, conform artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg, krijgen partners die 5 dagen per week werken recht op 5 dagen vrij met behoud van salaris, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte. In geval van een deeltijdsaanstelling geldt dat dit partnerverlof 1 maal het aantal werkuren per week is.
- In aanvulling daarop heeft werknemer, met ingang van 1 januari 2021, gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof van ten hoogste 5x de contractuele arbeidsduur per week met behoud van loon.

15.5.2 Betaald ouderschapsverlof

Met ingang van 1 april 2024 heeft de werknemer recht op behoud van salaris tijdens het betaald ouderschapsverlof van ten hoogste 9x de contractuele arbeidsduur per week, voor zover de werknemer aan de voorwaarden voldoet ex. artikel 6.3. e.v. Wet arbeid en zorg.

Overige speciale gelegenheden

15.5.3. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen.
Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
f. gedurende één dag bij zijn verhuizing;

15.6. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

15.7. Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

15.8. Pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, voor de duur van de cursusdagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 16 Diversen

16.1 Verhaal WGA-lasten

Vanaf 1 juli 2013 betalen werknemers 50% van de WGA-lasten van de werkgever. De hoogte van de (netto) bijdrage wordt jaarlijks conform de betreffende wettelijke bepalingen vastgesteld. De werknemersbijdrage wordt maandelijks ingehouden bij de salarisbetaling.

BIJLAGEN

Bijlage I
Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (vervallen per 1 januari 2014)[4]

Deze bijlage blijft van kracht tot het moment waarop de nieuwe pensioenregeling in werking treedt (verwachte transitiedatum 1 januari 2027). Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling vervalt deze bijlage van rechtswege en zal een nieuwe Bijlage I cao A-I daarvoor in de plaats treden.

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaard pensioeningangs-datum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65 jaar.

2. Rechthebbenden

Werknemers die zijn geboren na 1949 maar vóór 1966 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2006 over een grondslag en een opbouwtijd**,** met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.

---

[4] De hierna genoemde werknemers die ononderbroken in dienst zijn vanaf 31 december 2000 en geboren zijn voor 1966 kunnen rechten blijven ontlenen aan de overgangsregeling, met dien verstande dat de regeling eveneens wordt aangepast op pensioen-richtleeftijd 67 jaar (per 1 januari 2018: 68 jaar), een opbouwpercentage van 1,875% en andere fiscale vereisten:

- Werknemers die voor 1 januari 2014 de 60-jarige leeftijd hebben bereikt
- Werknemers met wie het dienstverband eindigt om reorganisatiereden en op datum einde dienstverband 60 jaar of ouder zijn

Tevens geldt dat met ingang van 2015 de grondslag zoals bepaald in artikel 2.3.1. ,conform fiscale eisen, wordt gemaximeerd op EUR 103.317 (stand 1 januari 2017) onder aftrek van de franchise.

3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijkse conform het Pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.
In geval van onbetaald verlof dan wel (gedeeltelijke) uitdiensttreding na de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt, wordt voor de berekening van de grondslag uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag in die periode, als ware men ongewijzigd in dienst gebleven.

3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.

3.2.3. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. naar evenredigheid met de periode van het dienstverband tussen 62 en 65 jaar gekort.

3.3. Tabel opbouwtijd

Geboortejaren	**Opbouwtijd in jaren**
1961 t/m 1965	1.0

4. <u>Samenloop</u>

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van AkzoNobel.

Bijlage II Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage

1. Doel

De Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioen richtleeftijd 65 jaar.

2. Rechthebbenden

(a) Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel A, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage 3,8% ingesteld zoals bedoeld in artikel 9 van de cao. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel A	
geboorte-jaren	**jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)**
1964	0,1

4. Uitbetaling toeslag vaste spaarbijdrage

De toeslag vaste spaarbijdrage wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

5. Overige bepalingen

De toeslag vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage III Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

1. Doel

De Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar en dient ter compensatie van art. 10.3. van het Pensioenreglement geldend vóór 1 januari 2006 (overgangsmaatregel 2000 versnelde prepensioenopbouw tussen 52 en 62 jaar).

2. Rechthebbenden

Werknemers geboren tussen 31 december 1952 en 1 januari 1971 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking.

3. Spaarbijdrage 80% middelloon

Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben gedurende de periode die ligt tussen de laatste dag van de maand waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, recht op een spaarbijdrage 80% middelloon.
De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel.
Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel

geboorte-jaar	Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 80% middelloon maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage IV Protocol Arbeidsongeschiktheid

Beleidsuitgangspunten met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuimpreventie en re-integratie zijn neergelegd in de nota “Gezondheidsbeleid bij AkzoNobel in Nederland”.

Bij het cao-overleg 2004-2005 zijn, naast afspraken gericht op verdere verbetering van het gezondheidsbeleid, afspraken gemaakt over werknemers die langdurig of blijvend arbeidsongeschikt worden:

Ingeval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard blijft hij in dienst van de werkgever. Hij zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Daarbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten in het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie binnen de locatie. In voorkomende gevallen kan in overleg met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen AkzoNobel.
Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen AkzoNobel niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een re-integratietraject buiten AkzoNobel worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.
Voor dit zogenoemde 2^{e} spoor traject gelden twee randvoorwaarden:

- Er wordt gere-integreerd in een functie die benutting van tenminste 80% van de verdiencapaciteit mogelijk maakt;
- Indien dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze (ex-)werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
- Het 2^{e} spoor traject is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven in dienst van de werkgever.

Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen AkzoNobel en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.