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

Artikel	**1 Algemene verplichtingen van partijen**	**3**
Artikel	**2 Beloning van inleenkrachten**	**5**
Artikel	**3 Duurzame inzetbaarheid**	**6**
Artikel	**4 Sociaal Beleid**	**7**
Artikel	**5 Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen**	**8**
Artikel	**6 Werkgelegenheidsbeleid**	**9**
Artikel	**7 Overige obligatoire bepalingen**	**13**

Artikel 1 Algemene verplichtingen van partijen

1.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

1.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.
Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

1.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt uitgereikt.

1.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

1.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende -de gebruikelijke looptijden van CAO's overschrijdende- samenwerking te ontwikkelen.

Deze bereidverklaring is nader uitgewerkt in artikel 4.

1.6. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in artikel 6 opgenomen.

1.7. Vakbondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.
Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidstijd van 33,6 uur per week voor werknemers in volcontinudienst respectievelijk 40 uur per week voor overige werknemers
Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de CAO voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige CAO aangegeven percentage.
Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.
Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.
Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de AkzoNobel salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 3 Duurzame inzetbaarheid

Verwezen wordt naar het totaal pakket aan initiatieven in het kader van duurzame inzetbaarheid, zoals opgenomen in artikel 4.4.3 cao A-I.

Artikel 4 Sociaal Beleid

Regeling Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (PAWW)

Tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zijn afspraken gemaakt over een privaat alternatief voor de versobering van de opbouw en duur van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkeringen. Deze afspraken hebben geleid tot de PAWW. De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad vóór de versobering van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkering per 1 januari 2016.

AkzoNobel heeft in de cao 2017-2018 met de vakbonden afgesproken om zich aan te sluiten bij de PAWW. Deze regeling treedt – voor werknemers vallend onder de CAO – in werking per 1 juli 2018. Deze regeling wordt per 1 oktober 2022 verlengd. De uitvoering van de regeling ligt bij SPAWW. Via SPAWW is informatie beschikbaar over de kosten van de regeling per jaar.

Let op: werknemers moeten – na afloop van een eventuele WW- of loongerelateerde WGA-uitkering – zichzelf melden bij de Stichting PAWW om in aanmerking te komen van de aanvulling. Werknemers worden niet benaderd door AkzoNobel of door de Stichting PAWW.

Artikel 5 Obligatoire bepalingen met betrekking tot Pensioen

CAO-partijen hebben bij het CAO-akkoord 2024 de volgende afspraak gemaakt rond de pensioenregeling (zie artikel 12 van Deel A – I):

Pensioengevendheid van Variabele Inkomenscomponenten:
In de Paritaire Werkgroep Pensioenen is tussen FNV, CNV, De Unie en AkzoNobel afgesproken dat: - de variabele inkomenscomponenten niet meer pensioengevend zullen zijn, zoals maar niet beperkt tot overwerk, onregelmatigheidstoeslagen en verkoop vakantie- en/of verlofuren maar met uitzondering van de 13e maand; en - de compensatie zal plaatsvinden door een verhoging van de percentages van de inkomenscomponenten zelf. Onder de voorwaarde dat en zodra de nieuwe pensioenregeling tot stand komt, worden deze afspraken met als ingangsdatum inwerkingtreding nieuwe pensioenregeling in de CAO vastgelegd.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid

Akzo Nobel Nederland B.V., alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkennende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- onderkennende dat de factor arbeid voor de continuïteit van de onderneming van groot belang is en dat investeringen in ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers niet alleen de werkzekerheid van medewerkers versterkt maar tevens de kracht en potentie van de onderneming vergroot,
- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkennende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,
- erkennende voorts, dat AkzoNobel Nederland, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekenende mate tot gedwongen ontslag over te gaan.

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

6.1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezig personeelsbestand,
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- ingeleende arbeidskrachten,
- overwerk,
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.1.2. De gang van zaken in de concernonderdelen.

6.1.3 De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van 6.1.1. en 6.1.2. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

6.2. Organisatiebureau

6.2.1. Indien de werkgever:
- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.350,-- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken,
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur, zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

6.3. Reorganisatie

6.3.1. Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zullen partijen daar in een zo vroeg mogelijk stadium overleg over voeren, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens. Dit geldt in het bijzonder voor het outsourcen van ondernemingsactiviteiten.

6.3.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen AkzoNobel Nederland.
In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, welke tussen AkzoNobel Nederland en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

6.3.3. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

6.3.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 6.3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

6.4. Werkzekerheid en werkgelegenheid

AkzoNobel wil als internationale onderneming ook in Nederland werkgelegenheid blijven bieden. Een gezonde financiële situatie en een goede aansluiting van het arbeidspotentieel zijn daarbij belangrijk.

AkzoNobel zal zich inspannen om de werkzekerheid van werknemers te vergroten door te investeren in opleidingen, loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling van competenties en vaardigheden. AkzoNobel zal voortdurend aandacht geven aan de inzetbaarheid van de werknemers en de kansen op de arbeidsmarkt.

AkzoNobel zal zich ook inspannen om de werkgelegenheid van mensen met een achterstandspositie te bevorderen en zal zich in het bijzonder richten op jongeren die een minder goede startkwalificatie hebben voor de arbeidsmarkt.
Daartoe zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over het creëren van nieuwe stageplaatsen en scholings- en werkervaringsplaatsen.
Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ondersteunende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het “Johan Stekelenburg compliment”.

Ter bevordering van loopbaanmogelijkheden van medewerkers zal AkzoNobel de interne vacatures van alle locaties in Nederland via de vacaturebank publiceren.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten

6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen AkzoNobel moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piek-werkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6.6. <u>Ondernemingsraad</u>

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

6.7. <u>Concernonderdeel</u>

Onder concernonderdeel wordt in dit protocol verstaan: iedere AkzoNobel werkgever in Nederland.
Onder “werkgever” wordt verstaan: werkgever in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 Overige obligatoire bepalingen

7.1 Functiewaardering

Voor het hoger personeel wordt de functiewaarderingsmethode “Job Family Modeling” van Hay Korn Ferry gebruikt. Een eventuele lagere salarisindeling als gevolg van de overgang van de voorheen gebruikte ORBA methode, heeft voor medewerkers geen nadelige effecten gehad voor zover medewerkers in kwestie dezelfde functie bleven uitoefenen.

7.2 Overige afspraken

De volgende onderwerpen zullen in werkgroepverband tussen partijen en eventueel met de inschakeling van een deskundige nader worden onderzocht. De uitkomst zal worden besproken tijdens het periodiek overleg tussen partijen. Voor deze onderwerpen zal vooralsnog of zolang er nog geen oplossing is gevonden de huidige praktijk van toepassing blijven:

- Consignatierooster: onderzocht zal worden of de systematiek van een vaste consignatietoeslag kan worden gecontinueerd binnen My time
- Voor uren tijd voor tijd die zijn ontstaan na 1 juni 2015 geldt conform de CAO de termijn van 6 maanden voordat tot uitbetaling van de niet opgenomen uren wordt overgegaan. Als deze termijn uit de CAO zal worden aangehouden, dienen er mogelijkheden te komen waardoor degenen die de tijd voor tijd niet uitbetaald willen krijgen, in de gelegenheid worden gesteld deze tijd alsnog in tijd te kunnen opnemen;
- De tijd tussen een middagdienst en de eerstvolgende nachtdienst wordt op basis van de definitie van de CAO aangemerkt als een roostervrije dag. Roostervrij wordt normaliter echter door medewerkers beleefd / ervaren als de dagen na het rooster. Het systeem MyTime is er nu ook op ingericht dat de RV dagen ontstaan na de cyclus/de laatste nachtdienst. Het aantal RV diensten is hiermee overigens identiek. Materieel verschil kan ontstaan wanneer het meeste overwerk wordt verricht: bij de overgang van middagdienst naar nachtdienst of na afloop van de nachtdienst. Het ligt wel in de lijn van de verwachting dat bij overgang tussen de middag naar nachtdienst vergaderingen en opleiding worden gepland. E.e.a. zal nog worden geïnventariseerd / geanalyseerd. Daarna volgt nader overleg.