

Onderhandelingsresultaat Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) AkzoNobel Nederland

De directie van AkzoNobel Nederland en de vakorganisaties FNV Procesindustrie, CNV Vakmensen en VMHP Chemie & Coatings (verder te noemen: partijen) hebben op 16 november 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe AkzoNobel Nederland CAO.

De vakorganisaties FNV Procesindustrie, CNV Vakmensen en VMHP Chemie & Coatings zullen dit onderhandelingsresultaat neutraal aan de leden voorleggen. De vakorganisaties zijn gevraagd om voor 8 december 2021 de uitkomst van deze keuze aan Akzo Nobel te laten weten.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

1. Looptijd:

De CAO heeft een looptijd van 3 jaar, te weten van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2023**.

2. Inkomensontwikkeling:

Structurele salarisverhoging

- Per 1 oktober 2021 worden de salarissen met **2% verhoogd**
- Per 1 januari 2022 worden de salarissen met **2,5% verhoogd**
- Per 1 januari 2023 worden de salarissen met **2,5% verhoogd**.

Eenmalige uitkering

- In december krijgen werknemers een **eenmalige bruto uitkering van 2% van het bruto salaris over Jan-Sep**; dit als tegemoetkoming voor deze periode waarin geen structurele salarisverhoging heeft plaatsgevonden.
- Deze eenmalige uitkering geldt voor werknemers die op 1 december 2021 in dienst zijn en wordt naar rato uitgekeerd aan werknemers die gedurende het jaar, na 1 januari 2021, in dienst zijn getreden.

3. Vaste 13^{de} maand: De variabele EBITDA en RAB bonus wordt vanaf 2022 omgezet in een vaste uitkering in de vorm van een 13e maand (8.33% van het jaarsalaris). De vaste 13^e maand is ook pensioengevend. De vaste uitkering zal voor het eerst worden uitbetaald in december 2022 over het jaar 2022. Over het jaar 2021 zal de huidige EBITDA en RAB bonus nog een keer worden uitbetaald (zoals gebruikelijk in maart 2022, respectievelijk april 2022).

4. Harmonisatie van loonlijnen: per 1 januari 2022 vindt een samenvoeging van de negen bestaande loonlijnen plaats. Voor de CAO-I zullen de bestaande loonlijnen worden geïntegreerd in de loonlijn Coatings. Voor de CAO-HP zullen de bestaande loonlijnen worden samengevoegd in de HP-O. De loonlijn voor Commerciële Distributie in CAO-I zal apart blijven bestaan.

5. Integratie K-schaal in Global Job Framework: per 1 januari 2022 wordt de K-schaal in de CAO geïntegreerd in het Global Job Framework. Voor werknemers die nu in schaal K zijn ingedeeld, zal een overgang plaatsvinden naar een persoonlijke paygrade in de MM1-schaal. Werknemers op wie dit van toepassing zal zijn, worden hierover persoonlijk geïnformeerd.

6. RVU-regeling zware beroepen: in het verlengde van het pensioenakkoord en specifiek met het oog op de toenemende vergrijzing van onze werkpopulatie en het verschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd, wordt in de loop van 2022 een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) geïntroduceerd. Deze regeling maakt het onder voorwaarden mogelijk voor oudere werknemers met een fysiek zwaar beroep om een periode van maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW vervroegd uit te treden en dit financieel te overbruggen. De lijst van functies die als zwaar beroep worden aangemerkt wordt verder door de partijen uitgewerkt.

7. Pensioenbijdrage: in de werknemersbijdrage voor pensioen is op grond van eerder gemaakte CAO afspraken een 0,1% opslag opgenomen die niet meer wordt afgedragen aan het pensioenfonds. Deze opbouw heeft geen bestemming meer binnen de AkzoNobel regeling.

Afgesproken is om deze bijdrage te laten vervallen en het opgebouwde bedrag te verdelen over de medewerkers die onder CAO-I vallen (in lijn met het eerder beoogde bestedingsdoel voor de garantie regeling namelijk uitzicht richting ploegentoeslag). Dit eenmalige bedrag van € 450 bruto per full time werknemer (naar rato voor parttimers) zal worden uitbetaald in december 2021.

Sociaal Plan 2022: het huidige Sociaal Plan wordt met een jaar verlengd met een aanpassing. De ontslagvergoeding zal in 2022 gebaseerd zijn op de kantonrechtersformule met een C-factor 1 (neutrale factor) en worden gemaximeerd op € 200.000,00 of het bedrag aan inkomen dat een werknemer tot zijn AOW leeftijd zou ontvangen. De partijen hebben afgesproken om een paritaire werkgroep in te stellen in Q1 2022. Vanaf 2023 zal de ontslagvergoeding in het Sociaal Plan gebaseerd worden op de wettelijke transitievergoeding met een (door de werkgroep te bespreken) vermenigvuldigingsfactor. Of er sprake zal zijn van een maximale uitkering en de hoogte daarvan, is eveneens onderwerp ter bespreking in de werkgroep.

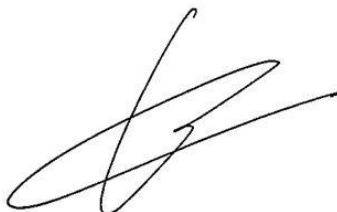
8. **WET WIEG:** een aanvulling tot 100% van het salaris bij het opnemen van vijf weken geboorteverlof door de partner (op basis van de wet is dit normaal gesproken 70%).
9. **Vakbondscontributie:** de mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft in deze cao gehandhaafd.

Aldus overeengekomen op 16 november 2021 en getekend op 19 november 2021;

Namens AkzoNobel Nederland B.V.



Maayke van Houdt
HR Director Nederland



Raymond de la Court
Voorzitter Directie Akzo Nobel Nederland B.V.

Namens de werknemersorganisaties:

John van Dorland
FNV Procesindustrie

Souleiman Amallah
CNV Vakmensen.nl

Jan Admiraal
VMHP Chemie en Coatings