

Finaal eindbod CAO 1/11/2025-31/10/2026 Villeroy & Boch Wellness

Villeroy & Boch Wellness en FNV en CNV hebben op 26 augustus, 10 september, 9 oktober, 13 november, 27 november en 27 januari jl overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen. De integrale reactie van de werkgever zoals bevestigd op 4 december j.l. werd door FNV en CNV als eindbod aan hun achterban neergelegd en vervolgens afgewezen en toegelicht. Een verbeterd eindbod werd eveneens afgewezen, waarna acties plaatsvonden van 15 op 16 februari.

Villeroy & Boch opereert in uitdagende mondiale marktomstandigheden, waaronder een algemene terugval in de bouwsector wereldwijd. Dit vraagt om zorgvuldige en toekomstgerichte beslissingen om het concurrentievermogen van de vestiging op lange termijn te waarborgen.

Desondanks is de onderneming bereid om een finaal verbeterd eindbod uit te brengen, onder de voorwaarden dat de acties worden opgeschort en er geen contact met de media plaatsvindt behoudens een eenmalige positieve berichtgeving rond het akkoord. Indien de vakbondsleden niet akkoord zouden gaan met dit finaal bod, behouden wij ons het recht voor om dit weer in te trekken.

- Looptijd

Wij zijn bereid in een ultiem bod de looptijd van de CAO naar **12** maanden te brengen, van 1 november 2025 tot en met eind oktober 2026.

- Loon

Villeroy & Boch heeft het volgende loonbod gedaan overeenkomstig de bedrijfssituatie en rekening houdend met de trend in de markt. Naast het naar voor brengen van de eerste 2% van 1 januari 2026 naar 1 november 2025, werd ook de looptijd verder verkort. Het bod wordt binnen de nieuwe looptijd van 12 maanden

- o een structurele loonsverhoging van **2%** per 1 november 2025.
- o een structurele loonsverhoging van **2 %** per 1 juli 2026.

Over de gehele looptijd van **12** maanden ontvangen medewerkers een structurele loonsverhoging van **4%**.

- Rouwverlof

Mocht een werknemer worden geconfronteerd met een verlies van een naaste, zoals bedoeld in artikel 10 lid 1 sub d, e en f, dan zal de leidinggevende op zijn eigen initiatief in gesprek gaan met de betreffende werknemer om te beoordelen welke behoefte de werknemer heeft qua ondersteuning en verlof en behoeften voorleggen aan management en HR voor finale goedkeuring.

- Functieschalen

De huidige functieschaal “-3” wordt geschrapt. De huidige functieschaal “-2” wordt geschrapt wat betreft de schalen 1 t/m 5.

De resterende functieschalen “-2 ” wat betreft schalen 6 t/m 9 en “-1” worden hernoemd naar respectievelijk “aanloopschaal 1” en aanloopschaal 2”.

- De Regeling Vervoegde Uittreding

De tijdelijke Regeling Vervoegde Uittreding loopt volgens de CAO tot 1 januari 2026 en kan vanaf dat moment niet meer in de huidige vorm onderdeel zijn van de CAO. De werkgever kan waar wenselijk en toepasselijk uiteraard buiten de CAO individuele gevallen beoordelen, voor zover

mogelijk binnen de fiscale en wettelijke regelingen. Dit zal tussen werkgever en vakbonden worden vastgelegd in een side letter. Verder is afgesproken dat partijen gedurende de looptijd van de CAO hiervan een vrijblijvende doch grondige evaluatie met mekaar gaan doen naar toekomstige mogelijkheden.

- Oprichting werkgroep arbeidsrelaties

Partijen richten een werkgroep op, waarin zowel werkgever, als werknemers als de vakbond zitting in nemen, om de huidige arbeidsrelatie en binding binnen het bedrijf te onderzoeken en te verbeteren. Partijen spreken af dat eens in het half jaar wordt geëvalueerd over de bevindingen en de te nemen stappen om ervoor te zorgen dat de arbeidsrelatie wordt verbeterd. Het interne beleid blijft de eindverantwoordelijkheid van de werkgever.

- AWVN-regeling (Art. 2.14)

Als CAO-partijen tot een nieuwe CAO komen is Villeroy & Boch bereid om de AWVN-regeling voort te zetten.

- Protocolafspraken (bijlage VIII)

De protocolafspraken 1 vakbondscontributie en 3 overwerk minimaliseren worden gecontinueerd
De protocolafspraken 2 PMO, 4 Studietoetsafpraak 7 daagse 2 ploegendienst en 5 CAO overleg zijn afgerond

Roden, 18 februari 2026

Villeroy & Boch Wellness

Rolf Heikens

Erica Van der Leij

Side-letter afspraak rond RVU:

In het Nationale Pensioenakkoord 2019 waren, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum. Deze tijdelijke fiscale maatregel (tot 1 januari 2026) was bedoeld voor mensen die overvallen werden door de plotse verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken. Cao-partijen kunnen hierover op decentraal niveau afspraken maken, en ook voor welke (groep van) medewerkers dit zou kunnen gelden.

In opeenvolgende CAO's is V&B met de vakorganisaties een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel heeft om medewerkers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Dit vanuit de overtuiging, dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd afspraken en interventies nodig zijn. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, arbeidsduur, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.

Dit vanuit de overtuiging, dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd afspraken en interventies nodig zijn. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, arbeidsduur, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Villeroy & Boch Wellness ondersteunt de werknemers door minimaal jaarlijks met hen individueel in gesprek te gaan over scholing en ontwikkeling, hen te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen. Niet alleen voor wettelijk verplichte scholing, maar ook voor functiegerichte en ontwikkelingsgerichte scholing (voor interne doorgroei of externe functie). Ook zijn in overleg met werknemers individuele afspraken gemaakt over aangepaste roosters, tijdelijke of blijvende taakverlichting en aangepaste werkzaamheden, en overplaatsing naar een lichtere functie. Bij deze afspraken gelden individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer steeds als uitgangspunten.

Aanvullend hierop is Villeroy & Boch Wellness dan ook bereid om een individuele en tijdelijke RVU-regeling in individuele situaties toe te passen gedurende de looptijd van de nieuwe CAO afgesloten in 2025 daar waar andere DI-instrumenten niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd, met als doel medewerkers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden, volgens onderstaande kenmerken en voor zover dit kan binnen de geldende fiscale en wettelijke kaders. Villeroy & Boch Wellness is in deze op voorhand niet tot iets verplicht en een en ander hangt af van de specifieke individuele situatie.

Enkele kenmerken:

- Direct voorafgaand aan de uittredingsdatum dient de aanvrager tenminste tien jaar in een directe actieve dienstbetrekking werkzaam te zijn geweest in een ploegdienst met nachtdienst.

- Tijdens de periode van deelname aan de RVU regeling kan de werknemer geen beroep doen op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
- De werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt heeft geen recht op een RVU uitkering.
- Aan de medewerker wordt bij toekenning van de RVU regeling een maandelijkse uitkering toegekend in de zin van deze afspraak tussen partijen met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De uitkering wordt voor volgens de duurtijd van de deelname zoals goed te keuren door de werkgever mits de fiscale regels van toepassing blijven en zal steeds het wettelijke basisbedrag betreffen of geprorateerd bij een deeltijdse tewerkstelling. Aanvragen zijn schriftelijk in te dienen minimaal 3 maanden op voorhand.
- Eventuele deelname wordt bij goedkeuring in een vaststellingsovereenkomst vastgelegd.
- De werkgever is gerechtigd de regeling te weigeren of stop te zetten indien de fiscaal gunstige maatregelen door de overheid worden stopgezet, of indien de belastingdienst deze op basis van de toetsing van zwaar werk als fiscaal bovenmatig zou beschouwen.