



We protect and  
beautify the world™

PPG Europe B.V.  
P.O. Box 44  
1420 AA Uithoorn  
Amsterdamseweg 14  
1422 AD Uithoorn  
The Netherlands  
T +31 (0)297 54 19 11  
F +31 (0)297 54 19 15  
www.ppg.com

De economie is herstellende, er zijn veel berichten die zeggen dat de lonen moeten stijgen, maar in de huidige situatie waarin de overheid de loonkosten voor de werkgever niet matigt is dit een schier onmogelijke zaak. Voorlopig zijn er nog grote onzekerheden over de toekomst waardoor PPG in Nederland de komende jaren voorzichtig moet zijn.

## VOORSTELLEN VOOR DE CAO VAN 2017/2018

PPG Coatings in Nederland wil wederom een CAO met u afspreken waarbij we kritisch kijken naar kosten opdat we het resultaat positief kunnen beïnvloeden. Als dat dan lukt dan betekent dat we ons sterker maken voor de toekomst hetgeen een positief effect heeft op de werkgelegenheid voor onze medewerkers.

### 1. Onderzoeken naar flexibiliteit en beloning

Wij willen dat een 3 tal projecten gedurende de looptijd verder zullen worden uitgewerkt en afgerond.

#### a. Flexibiliteit

- i. Gedurende de looptijd van de cao van 2015/2016 heeft een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers vanuit het cao overleg, de AWWN en vanuit PPG management onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om tot meer flexibiliteit te komen in lijn met de capaciteitsbehoefte in onze fabrieken en de Sigma Service Centers (SSC's).
- ii. De aanbevelingen uit de werkgroep luiden dat er een "bankingsysteem" moet worden ingevoerd voor de SSC's, waarin uren overwerk worden geregistreerd en in rustige tijden weer worden opgenomen. We willen het dagvenster voor de SSC's wijzigen naar 06.00 – 19.00 uur, werken op andere tijden vanwege "demodo's" kan incidenteel voorkomen.
- iii. Voor de fabrieken zal een roostersystematiek (met bijbehorende compensatie) moet worden uitgewerkt die past bij de seizoensinvloeden.
- iv. In de verdere uitwerking van de roosters zijn wij op zoek naar een combinatie van een jaaruren-norm in combinatie met een klokuren matrix. Wij overwegen een te proef doen met zelf roosteren, zodat medewerkers, tot op zekere hoogte, zelf hun onconvenianten kunnen bepalen met de daarbij behorende compensatie en ook zelf een optimale balans tussen werk en privé kunnen creëren.

#### b. Commerciële medewerkers buiten de CAO plaatsen

- i. Gedurende de looptijd van de vorige cao heeft een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers vanuit het cao overleg, een FNV beloningsexpert en vanuit PPG management onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om tot beloningsvorm te komen die beter aansluiten bij hun commerciële resultaten. Uit de resultaten blijkt dat er enige weerstand is bij de zittende populatie; dat komt vooral doordat het gevoel bestaat dat er weinig invloed is op de bonus targets door de medewerker. Dit betekent dat in de ontwerpregeling daar voldoende aandacht aan moet worden besteed. Wij



We protect and  
beautify the world™

PPG Europe B.V.  
P.O. Box 44  
1420 AA Uithoorn  
Amsterdamseweg 14  
1422 AD Uithoorn  
The Netherlands  
T +31 (0)297 54 19 11  
F +31 (0)297 54 19 15  
www.ppg.com

zullen daarom met deze groep mensen in gesprek gaan om het benodigde draagvlak te creëren. Als we overgaan tot implementatie dan stellen wij voor de 'nieuwe' schalen het label 'sales' te geven. Voor deze schalen zal de eventueel overeengekomen structurele salarisverhoging NIET worden doorgevoerd maar zal deze verhoging worden verdubbeld en als variabele beloning worden opgenomen. Deze groei zal doorgaan tot er een substantieel variabel niveau bereikt is, daarna zal het vaste salaris weer groeien.

c. ORBA 9 en ORBA 10

- i. Binnen PPG is naast de ORBA systematiek in de cao een broad banding systematiek van kracht. De broad banding systematiek reikt tot het zg. band niveau H. Band H heeft echter een 100% overlap met ORBA 9 en 10, daarnaast is het eindniveau van band H ruimer dan ORBA 10 (ruim 70.000 Euro vs. Orba 10 = 69.000 Euro). Het opheffen van ORBA 9 en 10 maakt dat er meer eenduidigheid ontstaat in internationaal verband omdat in de meeste landen met de band H schaal wordt gewerkt. Voor de medewerkers die naar band H gaan zal het salaris worden bepaald op basis van interne afspraken welke gebaseerd zijn op onderzoeken van HAY en Mercer. De medewerkers zullen tevens een additionele variabel beloning ontvangen (VPP) welke in 2016 2,5% zal bedragen en vanaf 2017 het maximum voor band H van 5%.

**2. Incidenteel thuiswerken**

Wij hebben recent een onderzoek gehouden naar de belangstelling bij medewerkers en managers om flex- en thuiswerken te introduceren. Een meerderheid van beide groepen ziet mogelijkheden om medewerkers gemiddeld tenminste 20% thuis te laten werken. In de komende periode willen wij tot een flex- en thuiswerkbeleid komen dat voldoet aan de ARBO eisen. De GOR is thans betrokken in dit project. Wij willen de tekst inzake incidenteel thuiswerken uit de cao halen en integraal met het vast te stellen thuis- en flexwerk beleid afstemmen met de GOR en opnemen in het personeelshandboek.

**3. 4% afspraak**

Stop zetten van de 4% afspraak nu deze inmiddels is opgenomen in de pensioenregeling.

**4. Salaris**

De markt waarin wij opereren is thans nog erg volatiel, wij zijn daarom van mening dat er slechts ruimte is voor een bescheiden salarisverhoging in combinatie met een extra éénmalige uitkering die gekoppeld is aan het resultaat indien onze budgetambities worden gerealiseerd.

De salarisverhoging is onderdeel van en afhankelijk van het totale pakket aan afspraken.

**5, Looptijd van de CAO**

Wij stellen een looptijd voor van 1 juli 2017 tot 1 juli 2018.

**Tenslotte**

VAT: NL8186.20.511.B01  
Registered at the Chamber of Commerce Amsterdam no. 11070818

Bank: ABN-AMRO 45.91.16.355  
IBAN: NL78ABNA0459116355  
Swift / BIC: ABNANL2A



We protect and  
beautify the world™

PPG Europe B.V.  
P.O. Box 44  
1420 AA Uithoorn  
Amsterdamseweg 14  
1422 AD Uithoorn  
The Netherlands  
T +31 (0)297 54 19 11  
F +31 (0)297 54 19 15  
www.ppg.com

Een werkgroep (PPG, AWWN, Bonden) zou zich moet gaan buigen over een nieuwe vorm van de cao tekst, een eerste concept zal door PPG en AWWN wordt voorgesteld. Gedurende de looptijd van de nieuw af te sluiten cao wordt aan deze nieuwe tekst gewerkt en daar waar interpretatie issues zijn die niet in de werkgroep kunnen worden opgelost, worden die in het periodiek overleg voorgelegd. Streven is dan dat er uiterlijk 1 juli 2018 een aantrekkelijk/leesbare tekst ligt.

Vertrouwend op een constructief overleg,

met vriendelijke groet,

René Latten  
HR Director Nederland