

#312909



Collectieve Arbeidsovereenkomst II

voor het personeel

van

PPG Industries Fiber Glass bv

te

Hoogezand

1 oktober 2007 t/m 31 december 2008

AFKORTINGEN

BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WULBZ	Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte
WW	Werkloosheidswet
ZFW	Ziekenfondswet
ZW	Ziektewet

INHOUD



CAO II voor PPG Industries Fiber Glass, 18 februari 2008

I DEFINITIES

Artikel 1	Definities	6
-----------	------------	---

II VERPLICHTINGEN EN AFSPRAKEN

Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	7
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	Indiensttreding	10
Artikel 6	Einde van de arbeidsovereenkomst	11
Artikel 7	Werkgelegenheid	12
Artikel 8	Reorganisaties, fusies etc.	15
Artikel 9	Veiligheid, gezondheid en milieu	16
Artikel 10	Opleidingen	17
Artikel 11	Sociaal beleid	18
Artikel 12	Vakbondswerk binnen de onderneming	19

III ARBEIDSTIJD/ARBEIDSDUUR/VAKANTIE/VERLOF

Artikel 13	Werktijden	21
Artikel 14	Feestdagen	24
Artikel 15	Verlof en Koopdagen	25
Artikel 16	Vakantie	29

IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 17	Functie	31
Artikel 18	Salaris	37

V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 19	Aanvulling of vergoeding bij ontslag	39
Artikel 20	Bijzondere beloningen	40
Artikel 21	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	41
Artikel 22	Vakantietoeslag	45
Artikel 23	Winstuitkering	46



VI VUT/PENSIOEN/OUDERENBELEID

Artikel 24	Pensioenregeling	47
Artikel 25	Vrijwillig Vervroegd Uittreden	48

VII SLOTBEPALINGEN

Artikel 26	Wijziging van de overeenkomst	51
Artikel 27	Duur van de overeenkomst en opzegging	52

BIJLAGEN

Bijlage 1	Overgangsregeling beloning	53
Bijlage 2	Jaarsalarissen (oud beloningssysteem)	55
Bijlage 3	Midpoint salarisniveaus vanaf 1 mei 2003	57
Bijlage 4	Wet Verbetering Poortwachter	58
Bijlage 5	Protocol afspraken 2007	60



Tussen de ondergetekenden:

PPG Industries Fiber Glass bv, gevestigd te Hoogezand

als partij ter ene zijde,

en

**CNV Bedrijvenbond te Houten
De Unie te Culemborg
FNV Bondgenoten te Utrecht**

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.



DEEL I DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: PPG Industries Fiber Glass bv, verder te noemen PPG.
- b. Vakorganisaties: de partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst.
- c. Werknemer: elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld of kan worden ingedeeld volgens artikel 17.
Als personeelslid in de zin van de CAO wordt niet beschouwd degene die als vakantiewerker of stagiair in dienst is van de werkgever.
- d. Andere werknemers in het bedrijf: werknemers in dienst van PPG, die vallen onder de definitie van werknemer in de andere collectieve arbeidsovereenkomst.
- e. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- f. Maand: een volle kalendermaand.
- g. Maandsalaris: een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig artikel 18 lid 1.
- h. Jaarsalaris: salaris, inclusief vakantietoeslag zoals omschreven in artikel 22.



DEEL II ALGEMENE VERPLICHTINGEN EN AFSPRAKEN**Artikel 2****Algemene verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, en geen actie direct of indirect te voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. De vakorganisaties 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.
3. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, dat verband houdt met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen voor de oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.
4. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat een gezamenlijke oplossing is nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van feiten en omstandigheden van oordeel is, dat de andere partij deze overeenkomst niet op juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of nageleefd aan de andere partij 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 van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek direct wordt ingewilligd.
5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen gezamenlijke oplossing tot stand is gekomen kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.



Artikel 3**Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal met elke werknemer, die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze CAO en naar een eventueel geldend bedrijfsreglement.
2. Over de inhoud van de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakorganisaties overleg gepleegd.
3. De werkgever is verplicht alleen die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden gevraagd.
4. De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat iedere werknemer een CAO-tekst wordt uitgereikt.
5. De inhoud van de bekendmakingen, die door de werkgever worden uitgegeven en voor de werknemers bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medege-deeld.
6. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de arbodienst respectievelijk de uitvoeringsinstelling is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.
De werkgever zal zich inspannen om, binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van de functies te komen, dat herplaatsingskans voor een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd, uiteraard onder gebruikmaking van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden.
De werknemer zal alle medewerking te verlenen om aan deze inspanning te voldoen.



Artikel 4**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf één en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. De werknemer zal de hiervoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door of met instemming van de werkgever gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de arts dit noodzakelijk acht of de betrokkene dit verzoekt, aan de betrokkene en/of de huisarts van de betrokkene ter beschikking worden gesteld.
2. De werknemer is verplicht de bij zijn functie behorende werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de aard van de functie en met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
3. De werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan voor de werkgever.
4. De werknemer beneden 55 jaar is als de werkgever dat noodzakelijk acht verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. De werkgever draagt er voor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen. In functies, waar voor de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk als bedoeld in artikel 20 lid 1 de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.
5. De werknemer zal zich behalve andersluidende wettelijke bepalingen onthouden van nevenwerkzaamheden die een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden ook verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.



Artikel 5

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd.
 - b. voor een bepaalde tijdsduurAls in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor een onbepaalde tijd te zijn aangegaan.



Artikel 6**Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 respectievelijk 679 BW of tijdens het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5 van deze CAO, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. voor werknemers op de eerste dag van de maand, waarin de 65^e verjaardag wordt bereikt.
 - b. voor werknemers in tijdelijke dienst:
 1. zonder opzegging op de laatste dag van het tijdvak genoemd in hun individuele arbeidsovereenkomst
 2. door tussentijdse opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer met een termijn van een maand.
 - c. voor werknemers in vaste dienst van de zijde van de werkgever zowel als de werknemer de periode zoals in de betreffende individuele arbeidsovereenkomst is geregeld.



Artikel 7**Werkgelegenheid**

De werkgever,

- onderkende dat het behoud en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid, van groot belang zijn voor de werknemers en voor de gemeenschap;
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt in redelijkheid verwacht mag worden dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste beperkt,

en de vakorganisaties

- onderkende dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

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

1. De vakorganisaties zullen periodiek door de werkgever worden ingelicht over:
 - de gang van zaken in de onderneming;
 - zaken betreffende de kwaliteit van de arbeid in de onderneming;
 - de toekomstverwachtingen in het bijzonder ten aanzien van investeringen;
 - de vooruitzichten over de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de werkgever, zowel kwalitatief als kwantitatief;
 - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - de organisatorische maatregelen die nodig zijn om de arbeidsduurverkortering te realiseren.
 - de milieuproblematiek kan ook in het periodiek overleg door vakorganisaties aan de orde worden gesteld.
2. a. Als de werkgever
 - heeft besloten een opdracht te gaan geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in de onderneming waarvan de kosten € 11.500,- 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 milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur zal hij daarover de vakorganisaties en de OR vroegtijdig informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.



- b. Als de werkgever voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zonodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- c. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkringing in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop. In dit geval zijn de bepalingen van de Sociale Regels van toepassing die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt en niet dan na een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties.
- d. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, dan is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.
- e. Onder gedwongen ontslag, genoemd onder c. 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 op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

3. **Vacatures**

- a. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers van PPG eerst in de gelegenheid worden gesteld hierop te solliciteren.
- b. Als de interne sollicitatie niet resulteert in het vervullen van de desbetreffende vacature, dan dient met de eventueel als zodanig aangemelde belangstellenden nagegaan te worden welke scholing nog nodig is om wel geschikt te worden voor mogelijke soortgelijke vacatures in de toekomst.
- c. Alle extern te vervullen vacatures worden gemeld aan het desbetreffende CWI. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide



werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Wanneer een vacature vervallen is, wordt dit gemeld aan het CWI.

4. **Ingeleende arbeidskrachten**

- a. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de 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 arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een CAO, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, tenzij die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat niet verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, behoorlijk en efficiënt kunnen worden uitgevoerd.
 - b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde sub 1 voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR 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.
 - c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten die vallen onder de bepaling van een CAO, zal hij dit melden aan de OR.
5. Het in dit artikel vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de OR.



Artikel 8**Reorganisatie, fusie, etc.**

1. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over investeringen en/of desinvesteringen, en over invoering van nieuwe technologieën (waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen), die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit/kwantiteit van de arbeid.
2. Deze informatie zal op een zodanig vroeg tijdstip en in zodanige vorm worden verstrekt, dat vakorganisaties al dan niet samen met de OR hierop nog invloed kunnen uitoefenen.
3. De werkgever zal bij de uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot het gestelde in dit artikel de sociale consequenties en de zienswijze van de vakorganisaties en het eventuele advies van de OR betrekken.



Artikel 9**Veiligheid, gezondheid en milieu**

1. De werkgever is verplicht binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever be-
taamt. Hij zal hiervoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheids-
middelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische
controles.
2. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem
bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de
verschillende zich voordoende omstandigheden.
3. De werkgever zal meewerken aan een medisch onderzoek van de werk-
nemers in een zodanige frequentie als door de Arbo-dienst wordt geadvi-
seerd. De resultaten van dit onderzoek zullen indien de arts dit noodzake-
lijk acht of de betrokkene dit verzoekt, aan de betrokkene en/of huisarts
van betrokkene ter beschikking worden gesteld.



Artikel 10**Opleidingen**

1. Het op peil houden van het opleidingsniveau van de werknemer vraagt voortdurende aandacht en is een gezamenlijk belang van de werkgever en de werknemer. Het vereist een opleidingsbeleid dat aan de werknemers de noodzakelijke middelen verschaft, maar houdt ook de verplichting in om van deze middelen zo goed mogelijk gebruik te maken. De functie-eisen voor de huidige en eventuele toekomstige functies en de individuele capaciteiten van de werknemer zijn de uitgangspunten voor het opleidingsbeleid.
2. In overleg met de OR zullen eens per twee jaar de opleidingsplannen worden opgesteld. Bij de bespreking van het sociaal beleid worden deze plannen jaarlijks geëvalueerd en zonodig bijgesteld.
3. In een opleidingsplan voor een afdeling of een bepaalde categorie werknemers zal aandacht worden besteed aan de noodzaak van de opleiding, de selectiecriteria, de beschikbare opleidingscapaciteit, de voorwaarden (tijd en geld) waaronder de opleiding zal plaatsvinden en de begeleiding door interne, of externe deskundigen. Extra aandacht zal worden besteed aan oudere werknemers, die niet over de vereiste basisopleiding beschikken,
4. In het periodiek overleg zullen de vakorganisaties geïnformeerd worden over de uitvoering van de opleidingsplannen.
5. Werknemers die door bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst en van wie verwacht kan worden dat zij door omher- 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.

Artikel 11

Sociaal beleid

1. Ter uitvoering van artikel 31b lid 2 van de WOR zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
2. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
3. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers en aan de vakorganisaties een exemplaar worden verstrekt.



Artikel 12**Vakbondswerk binnen de onderneming**

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties 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.

1. De vakorganisatie zal de onderneming schriftelijk mededelen welke van haar leden binnen de onderneming een functie bekleden in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf.
2. Vergaderingen en andere mededelingen van de vakorganisaties kunnen worden aangekondigd door publicatie op de daarvoor bestemde publicatieborden. (Dit zullen de afsluitbare borden zijn).
3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken vanwege afwijkende werktijden (ploegendienst) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergaderingen, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend.
4. De onderneming zal voor vergaderingen van de vakorganisatie een lokaliteit ter beschikking stellen.
5. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming om in het kader van het vakbondswerk in de bedrijven contact met hun leden te kunnen onderhouden. Dit zal moeten gebeuren door middel van de in gebruik zijnde aangepaste procedure ten aanzien van bezoek aan het bedrijf.
6. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, als dit praktisch mogelijk is, telefonisch bereikt worden.
7. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, mits het werk dit toelaat, in werktijd contact opnemen met leden van de vakorganisatie die in een bedrijfsoverlegorgaan zitting hebben.
8. Voor behandeling van klachten en problemen van individuele leden, door het bestuur van de bedrijfsledengroep, zal de onderneming in overleg met de vakorganisatie desgewenst een spreekuur en een lokaliteit vaststellen. Er wordt gestreefd naar een zodanige lokaliteit dat combinatie met de on-



der punt 4 genoemde lokaliteit mogelijk wordt.

9. De agenda en notulen van de OR vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip als waarop OR leden deze ontvangen, aan de voorzitter bedrijfsledengroep, kaderleden en verantwoordelijk districtsbestuurders worden toegezonden.
10. De onderneming zal twee maal per jaar een personeelslijst aan de vakorganisatie doen toekomen. Tevens zullen maandelijks de daarop van toepassing zijnde mutaties worden doorgegeven.
11. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtbestuurders.
12. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden onder het personeel van de onderneming of leden van de vakorganisatie, volgens een met dit bestuur overeengekomen procedure.
13. Een vakbondskaderlid zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning, promotiemogelijkheden etc. Als de combinatie van werknemer en vakbondskaderlid moeilijkheden oplevert dan zal in onderling overleg naar een oplossing gezocht moeten worden.
14. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep en kaderleden.



DEEL III ARBEIDSTIJD/ARBEIDSDUUR/VAKANTIE/VERLOF

Artikel 13

Werktijden

1. Voor iedere werknemer geldt een gemiddelde wekelijkse werktijd van 40 uur in het algemeen verdeeld in diensten van 8 uur. Afwijkende diensten zijn toegestaan waar de aard van het werk (bijvoorbeeld proefnemingen) dit noodzakelijk maakt. Bij afwijkingen zoals in dit lid vermeld, worden de wettelijke bepalingen terzake in acht genomen.
2. De gemiddelde wekelijks arbeidstijd bedraagt 38 uur bij tenminste gelijkblijvende bedrijfstijd.
3. De werkgever is met de vakorganisaties overeengekomen de jaarlijkse arbeidsduur met behoud van tenminste gelijkblijvende bedrijfstijd te verkorten. De afspraken met betrekking tot de arbeidsduur passen in het kader van het streven van partijen om door arbeidsduurverkortingen een bijdrage te leveren aan de werkgelegenheidsproblematiek. Voor de dagdienst en de drieploegendienst geldt de volgende regeling.
 - a. Iedere werknemer heeft recht op jaarbasis: 18 ADV-dagen. Van deze dagen mogen maximaal 5 dagen in 10 halve dagen worden ingeroosterd.
 - b. Bij indiensttreding in de loop van het jaar ontvangt de desbetreffende werknemer een evenredig deel van de ADV-dagen. Voor de berekening van het aantal ADV-dagen wordt de maand waarin de werknemer in dienst is getreden met een volle maand gelijk gesteld als de diensttijd in die maand 15 dagen of langer heeft geduurd.
 - c. De ADV-dagen mogen twee keer per jaar ingeroosterd worden. De planning van het aantal in te roosteren dagen voor de eerste helft van het jaar dient voor 10 december van het voorafgaande jaar en voor de tweede helft voor 1 juli van dat jaar te worden opgegeven. Werknemers die in één keer hun ADV-dagen invullen hebben voor wat betreft de ADV-dagen voor de tweede helft van het jaar voorrang bij het opnemen. De verdeling van het aantal op te nemen dagen voor de eerste en de tweede helft van het jaar zal op de ADV-lijst vermeld worden.
 - d. ADV-dagen moeten in onderling overleg in principe evenredig over de week en over het rooster ingeroosterd worden. Op verzoek van



de werknemer kan een ingeroosterde ADV-dag verschoven worden. De verschuiving van die ADV-dag dient dan wel voor de 15e van de maand hieraan voorafgaand opgegeven te worden aan de personeelsadministratie.

- e. Voor medewerkers vallend onder CAO II bestaat de mogelijkheid op vrijwillige basis een aantal ADV-dagen te werken tegen verrekening van 6% van het maandsalaris voor iedere gewerkte dag. De verrekening van ADV-dagen vindt plaats aan het eind van het kalenderjaar.
 - f. Bij het maken van een keuze tussen ADV of een snipperdag heeft de werknemer met de geplande ADV-dag voorrang.
 - g. Ziekte, bijzonder verlof of het vergeten op te nemen van een ADV-dag geeft geen recht op vervangend vrij op een andere dag.
 - h. Voor parttimers geldt in principe het aantal ADV-dagen naar evenredigheid.
 - i. Het maandsalaris is in principe onafhankelijk van de ADV-tijd in de maand.
 - j. Er mogen maximaal 3 aaneengesloten ADV-dagen worden opgenomen.
 - k. Als niet tijdig voor de aangegeven datum de aanvraag voor ADV-dagen wordt ingediend, bijvoorbeeld wegens ziekte, dan wordt voor elke maand afwezigheid het aantal ADV-dagen met 1 dag verminderd.
 - l. Het aantal ADV-dagen op vrijdag is beperkt tot 4 te verdelen over 2 voor de vakantie en 2 na de vakantie.
4. **Werktijdverkorting oudere werknemers**
- a. De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.
 - b. Werknemers zullen met ingang van de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken recht verwerven op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten:
 - 62 jaar: 14 dagen/diensten (112 uur) per jaar;
 - 63 jaar: 21 dagen/diensten (168 uur) per jaar;
 - 64 jaar: 28 dagen/diensten (224 uur) per jaar.



De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale bruto inkomen over die dagen/diensten.

- c. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie en pensioenrechten en voor de aanspraken op vakantietoeslag.
- d. De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de werkgever tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor werknemers in ploegendienst zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden verspreid. Voorzover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
- e. Ingeval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen.

5. ***Pre-pensioneringscursus werknemers***

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld, in het jaar voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

6. ***Consignatie***

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwachts storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn. Voor consignatie kan een vergoedingsregeling worden vastgesteld.

7. ***Dienstrooster en arbeidsduur***

De bepalingen omtrent dienstrooster, arbeidsduur, roostertoeslag, vakantiedagen en feestdagtoeslag die gelden voor andere werknemers in ploegendienst (CAO I) worden ook toegepast op medewerkers in ploegendienst die onder CAO II vallen.

8. ***Dienstrooster en wijzigingen daarvan***

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.



Artikel 14

Feestdagen

1. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koninginnedag, de beide Kerstdagen, en de Bevrijdingsdag in de jaren dat die dag door de regering tot een algemene feestdag is verklaard.
2. Op feestdagen wordt door werknemers in dagdienst als regel niet gewerkt.



Artikel 15**Verlof en Koopdagen**

1. Als de werknemer op de dag van de desbetreffende gebeurtenis volgens de voor hem geldende werktijdregeling zou moeten werken, zal de werkgever in de hierna genoemde gevallen afwezigheid toestaan (verlof verlenen) tenzij de afwezigheid niet nodig is omdat de gebeurtenis elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt gedurende de voor ieder geval gestelde tijd:
 - a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie bij overlijden en begrafenis of crematie van de echtgenote van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder. Hetzelfde geldt in geval van overlijden van niet inwonende kinderen, ouders of schoonouders van de werknemer mits de werknemer belast is met de gehele regeling van de begrafenis of crematie en van de overige formaliteiten;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis of crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer van zijn niet bij hem inwonende vader moeder, schoonvader of schoonmoeder of van een schoonzoon of schoondochter dan wel gedurende twee dagen of diensten, hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis, in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
 - c. gedurende één dag of dienst bij overlijden, begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader, of grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer een zuster een zwager of een schoonzuster;
 - d. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf;
 - e. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van een kind, van vader of moeder, van schoonvader of schoonmoeder van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - f. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - g. gedurende een halve dag of halve dienst bij ondertrouw van de werknemer: in uitzonderingsgevallen kan de werkgever een langere afwezigheid toestaan en daarbij de vergoeding voor loonderving op maximaal één dag of dienst stellen;



- h. gedurende één dag of dienst bij 25-jarig en bij 40-jarig huwelijk van de werknemer bij 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer, in al deze gevallen wordt het verlof alleen verleend als de gebeurtenis wordt gevierd;
 - i. gedurende één dag of dienst bij de priesterwijding van een zoon, broer of zwager of bij de Grote Professie van een kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - j. voor het afleggen van vakexamen de daarvoor benodigde tijd;
 - k. telkens als en voorzover de nakoming van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan de werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt: de vergoeding voor de salarisgeving zal in die gevallen worden verstrekt op de wijze, die de wet of een wettelijk voorschrift heeft bepaald: als zodanige bepalingen ontbreken, zal de vergoeding worden gegeven over de tijd van afwezigheid met een maximum van twee dagen salaris, mits de afwezigheid niet langer heeft geduurd dan de werkgever heeft toegestaan;
 - l. gedurende 2 dagen in geval van verhuizing op verzoek van de werkgever;
 - m. gedurende één dag per kalenderjaar ingeval van verhuizing mits een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.
2. a. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste tevoren is ingediend.
- b. Bovenstaande geldt ook voor jeugdigen die kunnen deelnemen aan door de vakorganisaties te houden jeugdscholingsdagen.
3. De werkgever zal aan de werknemer wanneer hij daartoe verzoekt, educatief verlof met behoud van salaris toekennen binnen de bestaande regels.
4. De werkgever kan voorts afwezigheid toestaan in bijzondere gevallen niet in lid 1 of 2 genoemd, als er naar zijn oordeel redelijkerwijs aanleiding tot



afwezigheid bestaat en deze niet strijdig is met de goede gang van zaken in de fabriek of het kantoor. Een aanvraag voor zodanig verlof dat zonder behoud van salaris wordt verleend, behoort ten minste twee dagen tevoren bij de werkgever te worden ingediend.

5. **Verzorgingsverlof**

Binnen het bedrijf bestaat een regeling voor verzorgingsverlof. De werkgever kan in dit kader de werknemer afwezigheid toestaan met behoud van salaris, als er naar zijn oordeel sprake is van een acute situatie waarin verzorging van een zieke naaste verwante noodzakelijk is en andere verzorging afwezig is. Dit verlof is bedoeld als eerste opvang en voor het treffen van verdere voorzieningen. Een verlofaanvraag zal beoordeeld worden door de lijnverantwoordelijke in overleg met de afdeling Personeelszaken en zonodig ook door de bedrijfsmaatschappelijk werker en/of bedrijfsarts.

6. **Gelijkstelling gehuwden en samenwonenden**

Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner en de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft op éénzelfde adres en als zodanig blijktens het bevolkingsregister staat ingeschreven.

7. **Regeling kooldagen**

Kooldagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt en waarover geen inkomen wordt verdiend. Het kopen van dagen brengt pensioenkosten voor betrokkene met zich mee. Kooldagen kunnen worden opgenomen op basis van de volgende voorwaarden:

a. **Kosten**

1. **Inkomenskosten:**

De kosten van een kooldag bedragen per uur uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris 0,0537%.

2. **Pensioenkosten:**

Om de pensioenopbouw over kooldagen te kunnen voortzetten dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversdeel en eventueel werknemersdeel) van de pensioengrondslag door de werknemer gedragen te worden. De bijdrage voor het ploegenpensioen wordt door de werkgever betaald.



- b. *Overige voorwaarden*
- opname kan slechts geschieden in hele dagen
 - het per jaar op te nemen aantal kooldagen bedraagt maximaal 10, hiervan kan een volcontinu medewerker maximaal 2 week-enddagen opnemen
 - gebruikmaking van de regeling is alleen mogelijk in overleg met de leiding die bij afwijzing zal aangeven wanneer opname wel mogelijk is, hetgeen binnen een termijn van 30 dagen dient te vallen
 - kooldagen kunnen verrekend worden met de in artikel 18 lid 4 genoemde eenmalige uitkering dagdienst.

Artikel 16**Vakantie**

1. Het vakantiejaar wordt door de werkgever vastgesteld volgens de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf.
2. De basisvakantie bedraagt per vakantiejaar 25 dagen of diensten. Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in de leden 3 en 4.
3. Omdat geen overwerk beloningsregeling van toepassing is, hebben werknemers recht op extra vakantie van 2 dagen of diensten.
4. Werknemers die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
 - 40 jarige leeftijd: 1 dag of dienst
 - 45 jarige leeftijd: 2 dagen of diensten
 - 50 jarige leeftijd: 3 dagen of diensten
 - 55 jarige leeftijd: 4 dagen of diensten
 - 60 jarige leeftijd: 7 dagen of diensten
5. De werkgever kan bij aanvang van het kalenderjaar en met instemming van de OR vakantiedagen of diensten aanwijzen als verplichte snipperdagen maar tot geen hoger aantal dan 2.
6. Vakantierechten worden per maand verworven. Onder maanden worden mede verstaan gedeelten van maanden, die op de eerste dag beginnen en op of na de 15e dag eindigen, of voor de 15e dag beginnen en op de laatste dag eindigen, behalve als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand heeft geduurd.
7. Vakantie dat niet is opgenomen binnen vijf jaar na het tijdstip waarop ze zijn verworven, vervallen. Verworven, maar niet genoten vakantiedagen verjaren echter niet in geval van arbeidsongeschiktheid, die twee onafgebroken jaren heeft geduurd en worden in geld verrekend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.
8. De werknemer die de overeengekomen arbeid niet verricht door ziekte of ongeval heeft aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet verricht werd.



9. Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden.
De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Als het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet, kan hiervan met instemming van de OR, worden afgeweken. Desgewenst zal er naar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
De werkgever zal ernaar streven de vakantieplanning gereed te hebben per 31 december van enig jaar.



DEEL IV FUNCTIE EN SALARIS

Artikel 17

Functie

1. **Toepassing Hay functiewaarderingsysteem**

- a. Het PPG management zorgt voor een kader waarbinnen de functiebeschrijvingen geplaatst kunnen worden. Het betreft hier ondernemingsdoelstellingen en afdelingsdoelstellingen en omschrijvingen.
- b. Elke functionaris stelt in overleg met zijn directe chef een functiebeschrijving op, die wordt gefiatteerd door de directe chef en de betrokken functionaris.
- c. Bij het ontstaan van nieuwe functies of bij belangrijke wijzigingen van bestaande functies wordt zo spoedig mogelijk een functiebeschrijving gemaakt of aangepast volgens de hiervoor genoemde werkwijze.
- d. Alle functies worden door PPG functiewaarderingsdeskundigen gewaardeerd. Door een Nederlandse Hay functiewaarderingsdeskundige wordt de functiewaardering gecheckt en gefiatteerd en daarna door het Management Team van PPG beoordeeld met betrekking tot het passen in de interne verhoudingen.
- e. De betrokken werknemer ontvangt een kopie functiebeschrijving.
- f. Voor de functiewaarderingsdeskundige van de vakorganisaties wordt een en ander inzichtelijk gemaakt zodat voor enkele functies een checkup kan worden gemaakt.
- g. Bij geschil van mening over het resultaat van de functiewaardering kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure.
- h. De betrokken werknemers worden door de afdeling Personeelszaken schriftelijk geïnformeerd over het waarderingsresultaat (het aantal Hay-punten), de datum van ingang en de eventuele financiële consequenties.

2. **Toepassing variabele beloning**

Het variabel beloningsconcept is gebaseerd op 2 uitgangspunten.



- a. het beoordelingsresultaat
- b. salarisniveaus, gebaseerd op het Hay functiewaarderingsstelsel.

3. **Beoordeling**

- a. PPG streeft er naar de interne richtlijnen voor de beoordelingsverhoudingen zoveel mogelijk te volgen. Deze richtlijnen houden het volgende in:
 - 5% van de desbetreffende werknemers heeft een beoordelingscijfer 1: verbetering is nodig
 - 75% heeft een beoordelingscijfer 2: voldoet aan de eisen
 - 20% heeft een beoordelingscijfer 3: voldoet aan meer dan de gestelde eisen.
- b. Deze cijfers hebben betrekking op de totale CAO II groep.
- c. Het management bewaakt in zijn hoedanigheid van "Salary review committee" bovenstaande verhoudingsrichtlijn voor de totale groep. Tevens kan zij vragen stellen bij elke beoordeling, teneinde subjectiviteit en inconsistentie zoveel mogelijk te vermijden.
- d. Als de beoordeling door de "Salary review committee" is goedgekeurd wordt deze door de directe chef en de naast hogere chef voor akkoord getekend.
- e. Daarna moet de directe chef de beoordeling meedelen en toelichten, waarna de desbetreffende werknemer voor gezien tekent.
- f. De werknemer ontvangt een kopie van het beoordelingsformulier. Het origineel wordt door de afdeling Personeelszaken gearchiveerd.
- g. Als een werknemer het niet eens is met zijn beoordeling kan hij dit schriftelijk kenbaar maken op het performance review-formulier.
- h. Hij kan er daarna eventueel met elke functionaris van zijn keuze over spreken (meestal de chef van zijn chef of Personeelszaken)
- i. Hij kan het als laatste stap kenbaar maken bij de salary review committee die de beoordeling heroverweegt en tot een definitief eindoordeel komt.

4. **Salarisniveaus/variabele beloningssystematiek**

- a. Het Hay-functiewaarderingsstelsel levert per functie een aantal Hay-punten op.



- b. Op basis van de tabel "totaal vast inkomen alle ondernemingen" van Hay Nederland wordt het zogenaamde midpoint-salarisniveau berekend. Het gaat hier om de tabel van september 1995.
- c. Collectieve loonsverhogingen zullen per afgesproken ingangsdatum in de midpoint- en afgeleide niveaus worden doorberekend.
- d. Eens per 3 jaar, te beginnen in 1998 wordt de bovengenoemde salarisniveau ontwikkeling vergeleken met de door Hay Nederland onderzochte salarisontwikkeling. Met andere woorden in hoeverre komt het midpoint-salaris van PPG in september 1998 overeen met de dan geldende tabel "totaal vast inkomen" van Hay Nederland. Kennis van deze vergelijking kan een factor zijn voor de volgende collectieve verhoging of aanpassing midpoint.
- e. Er zijn een aantal variabelen waarvan de salarisgroei afhankelijk is:
- de beoordeling zoals CAO II medewerkers die elk jaar ontvangen
 - de positie van hun salarisniveau ten opzichte van het midpoint-salarisniveau. Dit is de zgn. comparatio. Beide variabelen zijn ondergebracht in de zgn. beloningsbox, die er als volgt uitziet:

	Beoordeling 1	Beoordeling 2	Beoordeling 3
120%	1A -2%	2A -1%	3A 2,5%
105%	1B 0%	2B 2,5%	3B 3,5%
95%	1C 0%	2C 3,5%	3C 4,5%
80%			

- f. De vakorganisaties hebben, middels de voorzitters van de BLG's, inzage in de verdeling van de aantallen werknemers over de verschillende boxen.
- g. Bij een 2 beoordeling is het niveau 105% van het midpoint-salaris na verloop van tijd bereikbaar. Er volgt altijd een automatische aftopping op dit niveau.



Bij een 3 beoordeling is het niveau 120% van het midpoint-salaris na verloop van tijd bereikbaar. Er volgt altijd een automatische aftopping op dit niveau

- h. De midpoint-salarisniveaus zullen per contractperiode in de CAO II worden gepubliceerd. In bijlage 3 zijn de midpoint-niveaus vanaf 1 januari 2002 opgenomen.
- i. Naast de individuele beloning, die afhankelijk is van de beoordeling 1, 2 of 3 en afhankelijk van de comparatio, is er ook de collectieve verhoging die per CAO wordt afgesproken. In het box-model zijn alleen de individuele beloningspercentages weergegeven, niet de CAO verhoging.
- j. Om te voorkomen dat medewerkers er daadwerkelijk in salaris op achteruit kunnen gaan geldt het volgende:
 - Als er in enig jaar geen collectieve salarisverhoging plaatsvindt, of wanneer deze kleiner is dan de genoemde negatieve percentages, dan zal het salaris gelijk blijven.
 - Als er per 01-01 van enig jaar nog niet bekend is of en hoeveel een collectieve verhoging in dat jaar zal bedragen, zal het negatieve percentage per die datum niet worden gebruikt maar op de nog vast te stellen datum. Als er meer dan een collectieve verhoging in enig jaar plaats vindt, vindt de verrekening plaats met de som van deze percentages.Op die manier wordt voorkomen dat medewerkers er daadwerkelijk in salaris op achteruit gaan en blijft toch het correctiemechanisme intact.

5. ***Afspraken met betrekking tot CAO II werknemers niet vallend onder het variabel beloningsconcept (bijlage I)***

De salarisgroepenstructuur blijft voor deze groep medewerkers intact en wordt elke contractperiode met het afgesproken percentage verhoogd.

6. ***Klachten- en beroepsprocedure bij waarderingsresultaat***

- a. De werknemer krijgt van de directe chef de beschikking over de functiebeschrijving en het daaraan gerelateerde aantal Hay-punten.
- b. Als een functionaris het niet eens is met de wijze waarop het functiewaarderingssysteem is toegepast, kan hij zijn bezwaar kenbaar maken door de volgende procedure in werking te zetten:



1. De functionaris maakt zijn bezwaar kenbaar bij de directe chef.
2. Binnen 2 weken vindt overleg plaats tussen chef en functionaris. Wordt het bezwaar niet weggenomen dan volgt de volgende stap.
3. De functionaris dient het bezwaar schriftelijk en met redenen omkleed in bij de directe chef.
4. De directe chef voorziet dit bezwaarschrift van schriftelijk commentaar en stuurt beide binnen 4 weken naar de voor functiewaardering verantwoordelijke functionaris binnen de afdeling Personeelszaken.
5. Binnen 4 weken vindt overleg plaats tussen de betreffende functionaris, directe chef en de functiewaarderingsdeskundige van Personeelszaken. In dit overleg zullen de factoren getoetst worden, die een rol hebben gespeeld bij de waardering van de functie.
6. Indien een van de betrokkenen de naast-hogere chef in het overleg wil betrekken dan is dit mogelijk.
7. De klager kan zich laten bijstaan door een raadsman (door de klager aan te wijzen). Afronding dient nog steeds binnen de gestelde termijn van 4 weken plaats te vinden.
8. Op basis van het overleg wordt aan de Manufacturing Manager van PPG Hoogezand gerapporteerd, die vervolgens een beslissing neemt en de functionaris hiervan in kennis stelt; een en ander binnen een termijn van 4 weken na rapportage.
9. Indien de betreffende functionaris ook tegen deze beslissing bezwaar maakt, dient hij dit binnen 4 weken schriftelijk met redenen omkleed kenbaar te maken bij de Manufacturing Manager.
10. De Manufacturing Manager verzoekt een commissie van deskundigen het bezwaar te onderzoeken en advies aan de Manufacturing Manager uit te brengen. De werknemer ontvangt eveneens een kopie van het advies.
11. De commissie van deskundigen zal bestaan uit 3 leden, te weten een vakbondsdeskundige, een door de Manufacturing Manager aan te wijzen vertegenwoordiger namens het manage-

ment, en een Hay consultant als systeemdeskundige. De commissie toetst de argumenten op hun validiteit. De commissie zal verder naar eigen inzicht, indien dit voor het onderzoek wenselijk is, aanvullende inlichtingen kunnen inwinnen bij functionarissen binnen PPG Hoogezand of eventuele externe personen. De commissie zal binnen 8 weken advies uitbrengen aan de Manufacturing Manager.

12. Binnen 4 weken stelt de Manufacturing Manager de betreffende in kennis van het genomen besluit. Tegen dit besluit is geen beroep meer mogelijk.
13. Aanpassingen van het salaris naar aanleiding van besluiten van de Manufacturing Manager worden ingevoerd met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop tegen het resultaat van de functiewaardering bezwaar is gemaakt.

7 **Oudere werknemers**

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek met behoud van roostertoeslag (Bevroren toeslag) in een rooster zonder nachtdienst of in dagdienst worden geplaatst, mits voor hen een passende functie aanwezig is. De werkgever geeft hiervoor een garantie van 20 arbeidsplaatsen. De pensioenrechten worden in dit geval opgebouwd zoals in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland is geregeld.
- b. Werknemers vanaf 55 jaar die worden geplaatst in een functie waarvoor een lager aantal Hay-punten geldt, zullen een salaris ontvangen op basis van dit lagere aantal Hay-punten. Daarnaast ontvangen zij een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het salaris gebaseerd op het oude aantal Hay-punten en het nieuwe aantal Hay-punten gebaseerd op een nivo van 105% van het midpoint-salaris. Voor deze persoonlijke toeslag blijft de ploegendienst buiten beschouwing.
- c. Wanneer de verlaging van het aantal Hay-punten plaatsvindt wegens medische redenen wordt het aantal Hay-punten zodanig vastgesteld dat het netto maandsalaris gebaseerd op het nieuwe aantal Hay-punten inclusief een eventuele WIA-uitkering gelijk is aan het oude netto maandsalaris.



Artikel 18**Salaris****1. Uitbetaling salaris**

- a. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk voor het einde van elke kalendermaand betaalbaar gesteld bij voorkeur door overschrijving op een postgiro- of bankrekening van de werknemers.
- b. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - een vakantietoeslag die in april wordt uitbetaald van 8% van 12 maal het maandsalaris over die maand, als zij gedurende de 12 voorafgaande maanden in actieve dienst zijn geweest.
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.

2. Salarisvaststelling

- a. De jaarsalarissen vermeld in lid 1b gelden indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.
- b. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door de arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
- c. Als de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Eenmalige uitkering dagdienst

- a. Werknemers in dagdienst en 2-ploegendienst ontvangen in december een uitkering ter grootte van € 454,- bruto.
- b. Als de arbeidsovereenkomst minder dan een volledig jaar heeft geduurd, zal de uitkering, zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, naar evenredigheid worden berekend.



Voor de berekening van het aantal maanden is het bepaalde in artikel 16 lid 6 van toepassing.

- c. Werknemers in dagdienst die op grond van in het verleden verrichte ploegendienst een ploegentoeslag of een uitkering voor ploegendienst ontvangen, zijn van deze regeling uitgesloten.

4. ***Eenmalige uitkering***

In november 2007 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van € 250,- bruto. Deeltijdwerkers ontvangen deze uitkering naar evenredigheid van hun arbeidsduur.



DEEL V BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN**Artikel 19****Aanvulling of vergoeding bij ontslag**

1. Een werknemer in vaste dienst, van wie de arbeidsovereenkomst na een dienstverband van vier jaar of langer om redenen die niet op zijn persoon betrekking hebben door de werkgever wordt beëindigd, ontvangt van de werkgever op de uitkering krachtens de WW een aanvulling tot een bedrag gelijk aan zijn laatst genoten maandsalaris. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende evenveel halve maanden als het aantal jaren dat het dienstverband langer heeft geduurd dan drie, tot een maximum van een jaar. Het vorenstaande geldt alleen als en voorzover de aanvulling niet op de hier bedoelde wettelijke uitkeringen in mindering wordt gebracht. Uitkeringen ingevolge genoemde wetten, die aan de werknemer door diens schuld of nalatigheid worden onthouden, worden beschouwd als uitkeringen die hij heeft genoten.
2. Als de werknemer voor het einde van het tijdvak waarover de in lid 1 bedoelde aanvulling is toegekend bij een andere werkgever in dienst treedt vervalt de aanvulling over het resterende deel van het tijdvak. In plaats van die aanvulling verstrekt de werkgever een vergoeding van even veel maal de helft van het laatstgenoten maandsalaris als het aantal halve maanden aanvulling dat is vervallen.
3. Als een werknemer in vaste dienst onmiddellijk nadat de arbeidsovereenkomst op de wijze als in lid 1 is omschreven is geëindigd bij een andere werkgever in dienst treedt, ontvangt hij in plaats van de in lid 1 bedoelde aanvulling een vergoeding, van evenveel maal de helft van zijn laatstgenoten maandsalaris als het aantal jaren dat het dienstverband langer heeft geduurd dan drie, tot een maximum van een jaarsalaris.
4. In afwijking van het in de voorgaande leden van dit artikel gestelde, zullen in geval van met de vakorganisaties overeengekomen reorganisaties, fusies e.d. die tot collectieve maatregelen nopen, de Sociale Regels van toepassing zijn, die voor dergelijke gevallen tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.



Artikel 20**Bijzondere beloningen****1. Overwerk**

- a. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd in opdracht van de werkgever. Overwerk wordt niet beloond.
- b. Als het voorzienbaar, omvangrijk en langdurig overwerk betreft zal een beloningsregeling worden getroffen.

2. Reiskosten in het buitenland

Voor werknemers die in opdracht van de werkgever buiten Nederland reiskosten maken gelden de PPG Employee Expense Account Policies and Procedures.

3. Parttime werk

- a. Verzoeken tot het werken in deeltijd worden behandeld conform de Wet aanpassing arbeidsduur. Eventuele afwijzingen zullen schriftelijk gemotiveerd worden.
- b. Voor parttime werknemers geldt een vergoeding van 0,7% per uur van het maandsalaris voor uren gewerkt tussen het afgesproken rooster en reguliere rooster.
- c. De vakantietoeslag wordt berekend op basis van het jaar voorafgaand aan het moment dat betrokkene in deeltijd gaat werken.



Artikel 21**Inkomen bij arbeidsongeschiktheid*****Algemeen***

1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
 - de WULBZ-periode, de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
3. Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het bruto maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
4. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Pensioenregeling PPG Industries Nederland uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen.

WULBZ-periode

5. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
6. Gedurende de eerste 52 weken van de WULBZ-periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.



7. Gedurende de tweede 52 weken van de WULBZ-periode zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het reïntegratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken.
8. Formele afhandeling van de toetsing als bedoeld in lid 7, vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de reïntegratieactiviteiten blijven monitoren. Als de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.
9. Als na afloop van de WULBZ-periode de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de wettelijk verplichte uitkering worden gecontinueerd gedurende nogmaals maximaal 52 weken.
Dit is ook van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid uit te stellen.
10. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de WULBZ-periode boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

WIA-periode

11. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, zal de werkgever het nieuwe inkomen vermeerderd met de eventuele WGA-uitkering aanvullen volgens onderstaande tabel.



Loongerelateerde periode WGA

In de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering, wordt tot 85% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (dit is het inkomen in de nieuwe functie, vermeerderd met de eventuele loongerelateerde WGA-uitkering) aangevuld. Bij de berekening van de aanvulling wordt in deze loongerelateerde periode geen rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit wordt benut.

Vervolgperiode WGA

Ná de loongerelateerde periode bedraagt de aanvulling 80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (dit is het inkomen uit de nieuwe functie, vermeerderd met de eventuele WGA-vervolguitkering). Bij de berekening van de aanvulling wordt in deze vervolgperiode rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit (VC) wordt benut. Daarbij wordt uitgegaan van een benutting van de verdien capaciteit van minimaal 80%.

In onderstaande tabel is per arbeidsgeschiktheids categorie de optelsom van het nieuwe maandinkomen, de eventuele WGA-uitkering en de aanvulling van de werkgever uitgedrukt als een percentage van het oorspronkelijke maandinkomen (rekenkundig afgerond op 0,5%).

Mate van arbeidsgeschiktheid	% van het oorspronkelijke maandinkomen		
	Loongerelateerde periode WGA	Vervolgperiode WGA (bij benutting VC ≤ 80%)	Vervolgperiode WGA (bij benutting VC 100%)
> 65% ¹	≥ 95,5%	n.v.t. ²	≥ 94,0%
55-65%	94,0%	73,5%	92,0%
45-55%	92,5%	72,0%	90,0%
35-45%	91,0%	70,5%	88,0%
20-35%	89,0%	68,5%	85,5%

¹ Bij deze mate van arbeidsgeschiktheid is er geen sprake van een WGA-uitkering

² Bij deze mate van arbeidsgeschiktheid wordt de werkgeversaankomst berekend op basis van een mate van arbeidsgeschiktheid afgeleid van het nieuwe inkomen.



Slotbepalingen

12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
13. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
14. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
15. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.
16. Voor de werknemer van wie de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004 gelden de bepalingen van artikel 21 (Inkomen bij arbeidsongeschiktheid) zoals opgenomen in de CAO II voor PPG Industries Fiber Glass van 1 mei 2004 tot en met 31 december 2004.
17. Over de Wet Verbetering Poortwachter hebben partijen de in bijlage 4 opgenomen afspraken gemaakt.



Artikel 22**Vakantietoeslag**

1. Werknemers die aan het einde van april van enig jaar in dienst van de werkgever zijn ontvangen bij de salarisbetaling over die maand een vakantietoeslag gelijk aan 8% van twaalf maal het maandsalaris over die maand, als zij gedurende de twaalf voorafgaande maanden in actieve dienst zijn geweest. Het meerdere wordt gelijkelijk verdeeld over de maandsalarissen.
2. Als de actieve diensttijd, voorafgaande aan het tijdstip van uitbetaling, minder dan twaalf maanden is geweest, ontvangen de betreffende werknemers een evenredig deel. Voor de berekening van het aantal maanden is het bepaalde in artikel 16 lid 6 eveneens van toepassing.



Artikel 23**Winstuitkering**

Dit artikel blijft tot en met 31 december 2007 buiten werking. Over de jaren 2005, 2006 en 2007 wordt dus geen winstuitkering uitbetaald.

1. Als en naar de mate waarin het bedrijfsresultaat van PPG over het voorafgaande kalenderjaar daartoe aanleiding geeft, zal aan de werknemer in de maand juni een winstuitkering worden uitbetaald.
Als de arbeidsovereenkomst in het voorafgaande kalenderjaar minder dan een volledig jaar heeft geduurd, zal de winstuitkering zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, naar evenredigheid worden berekend.
2. De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het in het voorafgaande kalenderjaar in actieve dienst verdiende jaarinkomen van de werknemer. De winstuitkering maakt geen deel uit van een jaarinkomen, noch van enige grondslag.
3. De omvang van de winstuitkering wordt bepaald afhankelijk van de behaalde Return on Investment (R.O.I.) van PPG Industries Fiber Glass bv. De behaalde R.O.I. wordt vergeleken met de interest op de laatste Staatslening van het betreffende jaar verhoogd met een risico-opslag van 4,5%. Bij een R.O.I gelijk aan de interest op de laatste staatslening verhoogd met de risico-opslag van 4,5% is de uitkering 0%. Als de R.O.I. boven het tweevoudige ligt van de interest op voornoemde staatslening verhoogd met de risico-opslag, is de uitkering 4% van het jaarsalaris. Voor tussenvallende waarden van de R.O.I. wordt recht evenredig geïnterpoleerd. De uitkering wordt afgerond op gehele percentages.
De R.O.I. wordt gedefinieerd als het operationele resultaat gedeeld door het balanstotaal minus de niet rente dragende schulden op korte termijn. De berekening van de R.O.I. is gebaseerd op de Nederlandse jaarrekening van PPG Industries Fiber Glass bv. Deze jaarrekening is gecontroleerd door een registeraccountant.
4. Onverminderd het elders en overigens bepaalde worden perioden van arbeidsongeschiktheid gedurende welke de doorbetaling van het netto jaarinkomen gehandhaafd blijft, gelijkgesteld met perioden van actieve dienst en worden gedurende deze perioden rechtens aan de werknemer toekomstige uitkeringen ingevolge de ZW, de WAO en de WW mede begrepen onder het jaarinkomen verworven in actieve dienst van de werkgever.



DEEL VI VUT/PENSIOEN/OUDERENBELEID

Artikel 24

Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaan vanaf 1 januari 2005 twee pensioenregelingen op basis van voorwaardelijk geïndexeerd middelloon, de pensioenregeling A en de pensioenregeling B.
2. De werknemer die:
 - a. vóór 1 januari 1950 is geboren neemt, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, en met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland deel aan de pensioenregeling A (opbouwpercentage 1,75%, franchise per 1 januari 2008 € 17.694, indexatieambitie 50%).
 - b. op of na 1 januari 1950 is geboren neemt, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, en met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland deel aan de pensioenregeling B (opbouwpercentage met terugwerkende kracht tot datum indiensttreding 2,25%, franchise per 1 januari 2008 € 14.532, indexatieambitie 50%).
3. Deze regelingen zijn neergelegd in de pensioenreglementen van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland.
4. Deelname aan één van beide pensioenregelingen is voor de werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland.
5. Bij wijziging van statuten en/of reglementen van de Stichting Pensioenfonds PPG Industries Nederland zal PPG zich conformeren aan de met partijen tijdens het periodiek overleg gemaakte afspraken.



Artikel 25**Vrijwillig vervroegd uittreden**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een VUT regeling. De VUT-regeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 én die op 31 december 2005 in dienst van werkgever was.

1. Deelnemers

- a. Werknemers kunnen vervroegd uittreden vanaf de leeftijd van 62 jaar.
- b. Indien de werknemer tussen het tijdstip van aanmelding en vervroegd uittreden arbeidsongeschikt wordt, dan wordt het vervroegd uittreden opgeschort.
- c. Om aan de regeling te kunnen deelnemen dient men tenminste de laatste 10 jaar onafgebroken in dienst te zijn geweest.

2. Deelname/aanmelding

- a. De deelname aan de regeling is vrijwillig.
- b. Deelname is mogelijk vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de voor vervroegde uittreding vereiste leeftijd van 62 jaar wordt bereikt.
- c. De werknemer dient zich uiterlijk 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum schriftelijk aan te melden.
- d. Met de werknemer zal een VUT-overeenkomst worden gesloten, waarin naar deze regeling wordt verwezen.
- e. Het sluiten van de VUT-overeenkomst houdt in dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.
- f. Vakantiedagen dienen voor ingang van vervroegd uittreden te worden opgenomen.

3. VUT-uitkering

- a. De uitkering bedraagt op jaarbasis:
 - voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1944 85% van het netto jaarinkomen, maar zij zal tenminste gelijk zijn aan het netto



- wettelijke minimum inkomen op jaarbasis;
 - voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1946, maar na 31 december 1943 80% van het bruto jaarinkomen, maar zij zal tenminste gelijk zijn aan het bruto wettelijk minimum inkomen op jaarbasis;
 - voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1948, maar na 31 december 1945 77% van het bruto jaarinkomen, maar zij zal tenminste gelijk zijn aan het bruto wettelijk minimum inkomen op jaarbasis;
 - voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1950, maar na 31 december 1947 74% van het bruto jaarinkomen, maar zij zal tenminste gelijk zijn aan het bruto wettelijk minimum inkomen op jaarbasis.
- b. Onder jaarinkomen dient in deze regeling te worden verstaan: het jaarinkomen dat werd verdiend op de dag voor uittreding.
- c. Voor deeltijdwerkers wordt het jaarinkomen dat werd verdiend op de dag voor uittreding herberekend naar het gemiddelde percentage in dienst van betrokken deeltijdwerker zoals dat geldt voor de pensioen vaststelling. Indien de werknemer gedurende de laatste 10 jaar niet in deeltijd heeft gewerkt wordt de VUT-uitkering berekend zoals onder a. beschreven.
- d. Eventuele uitkeringen ingevolge de ZW/WAO/WIA worden in mindering gebracht op de VUT-uitkering, ongeacht het feit of de arbeidsongeschiktheid voor of na de vervroegde uittreding is ontstaan.
- e. De VUT-uitkering zal op dezelfde wijze worden uitbetaald als het actieve inkomen.
- f. De ex-werkgever zal de VUT uitkering betalen en de noodzakelijke inhoudingen plegen.
- g. De werknemer die geboren is op of na 1 januari 1944, maar vóór 1 januari 1950 en die voldoet aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding, maar die geen gebruik maakt van de VUT-regeling of op een later moment dan op 62-jarige leeftijd van de VUT-regeling gebruik maakt, behoudt recht op het totale uitkeringsvolume als bedoeld onder lid 3a. De waarde van het uitkeringsvolume wordt op actuariële grondslagen gebaseerd.
- h. De onder lid 3g bedoelde werknemer kan het eventuele niet benutte deel van de VUT-uitkering als bedoeld onder lid 3g bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd laten uitbetalen of gebruiken voor verhoging



van zijn ouderdomspensioen, mits en voor zover dit fiscaal is toegestaan.

4. ***Aanpassingen tijdens de looptijd***

Bij wijziging van inkomen van vergelijkbare categorieën werknemers in dienst van PPG tengevolge van collectieve salaris aanpassingen en bij wijziging van belastingen en sociale verzekeringspremies, zowel voor werknemers als voor VUT uitkeringsgerechtigden, en bij wijzigingen van de tariefgroep, wordt de VUT-uitkering zodanig aangepast dat de procentuele verhouding tussen de uitkering en het vergelijkbaar jaarinkomen ongewijzigd blijft.

5. ***Pensioenregeling***

- a. Betrokkenen blijven deelnemen aan de "oude" PPG pensioenregeling, de pensioenregeling A. Het pensioenreglement blijft van toepassing.
- b. Bij ingang van uittreden zullen alle verzekerde aanspraken (ouderdomspensioen, huwelijkspartnerpensioen, wezenpensioen, invaliditeitspensioen) betrekking hebbende op het dagdienstinkomen, worden berekend op basis van de inkomensgrondslag, die voorafgaande aan het uittreden voor betrokkene gold.
- c. Voor de berekening van het ouderdomspensioen uit dagdienst inkomen, worden de jaren tot het moment waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, als deelnemersjaren meegeteld.
- d. De verzekerde aanspraken op alle pensioenen uit dagdienstinkomen worden aangepast op dezelfde wijze als de ingegane pensioenen worden aangepast.
- e. Het opgebouwde ploegenpensioen wordt aangepast conform het bepaalde hierover in het pensioenreglement.



DEEL VII SLOTBEPALINGEN**Artikel 26****Wijziging van de overeenkomst**

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zulk een wijziging rechtvaardigen.
2. Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen zullen alle partijen tot gezamenlijk overleg hierover gehouden zijn.
3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Indien evenwel partij ter ene zijde en ten minste een van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.



Artikel 27

Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het tijdvak 1 oktober 2007 tot en met 31 december 2008 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.



Bijlage I

**Overgangsregeling beloning
(voor werknemers niet vallend onder het variabel beloningsconcept)****1. Functiegroepen en salarisgroepen**

Systematische rangordening van de voorkomende functies in acht functiegroepen vindt plaats op basis van de vereiste vak en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate van leiding geven en andere voor de bepaling van het functieniveau van belang zijnde vereisten. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep respectievelijk genummerd 56 t/m 63. In lid 6 zijn deze salarisgroepen opgenomen met vermelding van de standaard-minimum en de standaard-maximum maandsalarissen, en de standaard periodieke verhogingen.

2. Salarisvaststelling

- a. Onverminderd het bepaalde in lid 5 ontvangt een werknemer die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep, voorzover daarmee het standaardmaximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
Een werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 56 t/m 63, wiens maandsalaris lager is dan het standaard-minimum maandsalaris verminderd met één standaardperiodiek ontvangt een zodanige periodieke verhoging dat hij daarmee het standaard-minimum maandsalaris bereikt, maar ten hoogste 4% van het standaard-maximum maandsalaris. Ligt zijn maandsalaris lager dan het standaard-minimum salaris, verminderd met drie standaard-periodieken dan ontvangt hij in twee achtereenvolgende jaren een periodieke verhoging ter grootte van de helft van het verschil tussen zijn salaris en het standaard minimum salaris.
- b. Wanneer betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast de 55 jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het maandsalaris ongewijzigd.
- c. Wanneer de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen, blijft het maandsalaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Mocht dan nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 2½% verlaagd, totdat het standaardmaximum maandsalaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt.



De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum maandsalaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard-maximum maandsalaris van de naast lagere salarisgroep.

- d. Wanneer de groepsverlaging plaatsvindt wegens medische redenen: in dat geval wordt het maandsalaris zodanig vastgesteld dat het netto maandsalaris inclusief een eventuele WAO-uitkering gelijk is aan het oude netto-maandsalaris.
3. **Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en van het standaard-maximum salaris**
- a. *Kleinere-periodiek dan standaard-periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer i.p.v. de standaard periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal evenwel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep ten minste een maandsalaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep.
Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een maandsalaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum maandsalaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf indien dit hoger is dan 90% van het standaard-maximum maandsalaris van groep 56.
 - b. *Grotere periodiek dan standaard periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer i.p.v. de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.
 - c. *Overschrijding van het standaard-maximum maandsalaris*
Aan een werknemer die het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard-maximum maandsalaris van zijn salarisgroep indien naar het oordeel van de chef de naast hogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegde, zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.



Bijlage 2a**Jaarsalarissen CAO II per 01-07-2007 (oud beloningssysteem)
(inclusief verhoging 1,25%)**

Salarisgroep	56	57	58	59	60	61	62	63
Standaard minimum salaris	35313	39493	44101	49200	54729	60787	70228	81113
Periodieken	10	11	12	13	14	15	15	15
Standaard periodieke verhoging	1177	1354	1555	1789	2069	2395	2772	3208
Standaard maximum salaris	47081	54382	62758	72456	83694	96703	111806	129228

Bijlage 2b**Jaarsalarissen CAO II per 01-01-2008 (oud beloningssysteem)
(inclusief verhoging 3,00%)**

Salarisgroep	56	57	58	59	60	61	62	63
Standaard minimum salaris	36372	40678	45424	50676	56371	62611	72335	83546
Periodieken	10	11	12	13	14	15	15	15
Standaard periodieke verhoging	1212	1394	1601	1843	2131	2466	2855	3304
Standaard maximum salaris	48493	56013	64641	74630	86205	99604	115160	133105



Bijlage 2c

**Jaarsalarissen CAO II per 01-10-2008 (oud beloningssysteem)
(inclusief verhoging 0,50%)**

Salarisgroep	56	57	58	59	60	61	62	63
Standaard minimum salaris	36554	40881	45651	50929	56653	62923	72697	83964
Periodieken	10	11	12	13	14	15	15	15
Standaard Periodieke verhoging	1218	1401	1609	1852	2142	2479	2869	3320
Standaard maximum salaris	48736	56294	64964	75003	86636	100102	115736	133770



Bijlage 3

Midpoint salaris-niveaus vanaf 1 mei 2003

Hay- punten	midpoint 2,50% 1-5-2003	midpoint 1,25% 1-7-2005	midpoint 1,25% 1-7-2006	midpoint 1,25% 1-7-2007	midpoint 3,00% 1-1-2008	midpoint 0,50% 1-10-2008
250	38.531	39.013	39.501	39.995	41195	41401
300	43.659	44.205	44.758	45.317	46677	46910
350	48.776	49.386	50.003	50.628	52147	52408
400	53.808	54.481	55.162	55.852	57528	57815
450	59.020	59.758	60.505	61.261	63099	63414
500	64.231	65.034	65.847	66.670	68670	69013
550	69.441	70.309	71.188	72.078	74240	74612
600	74.652	75.585	76.530	77.487	79812	80211
650	79.996	80.996	82.008	83.033	85524	85952
700	85.133	86.197	87.274	88.365	91016	91471
750	90.611	91.744	92.891	94.052	96874	97358
800	96.090	97.291	98.507	99.738	102730	103244
900	106.155	107.482	108.826	110.186	113492	114059
1000	112.864	114.275	115.703	117.149	120663	121267
1100	123.157	124.696	126.255	127.833	131668	132326
1200	134.079	135.755	137.452	139.170	143345	144062
1300	143.114	144.903	146.714	148.548	153004	153769
1400	152.188	154.090	156.016	157.966	162705	163519



Bijlage 4**Wet Verbetering Poortwachter**

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werkgever zal zich inspannen om voor de werknemer die ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard zoveel als redelijkerwijs mogelijk is binnen de onderneming een passende herplaatsing te bieden.
2. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever zich maximaal inspannen om in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij -naar redelijkheid en billijkheid- onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
3. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen, tot een maximum van 2 maanden. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.



4. De werkgever zal zorggedragen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de OR een of meer reïntegratiebedrijven selecteren waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe reïntegratieproces van werknemers. De reïntegratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.



Bijlage 5**Protocol afspraken 2007**

In het CAO-overleg zijn de volgende studieafspraken gemaakt:

1. *Erkenning Verworven Competenties (EVC)*

Om tot een beter inzicht te komen in EVC zal PPG in 2008 samen met de OR een pilot uitwerken en uitvoeren. Dit pilot EVC-traject kan door maximaal 20 werknemers op vrijwillige basis gevolgd worden. Doel van de pilot is het opdoen van ervaring met de toepassingsmogelijkheden van EVC en het in kaart brengen van de effecten op zowel de deelnemer als de organisatie.

De pilot wordt afgesloten met een evaluatie. Deze zal met de vakorganisaties worden besproken.

2. *Nieuw ouderenbeleid*

De bedrijfsvoering wordt in de Voor- en Nabewerking ernstig bemoeilijkt door de huidige ontziebepalingen voor oudere werknemers, zoals artikel 19 lid 9e CAO I en artikel 17 lid 7a CAO II. Met de vakorganisaties worden nieuwe afspraken gemaakt die het mogelijk maken dat (oudere) werknemers op verantwoorde en gezonde wijze tot de pensioengerechtigde leeftijd in de onderneming kunnen blijven functioneren. In dit verband zal tijdens de looptijd van de CAO worden bezien of in delen van de organisatie (bijvoorbeeld Roving) andere, minder belastende roosters kunnen worden toegepast, dan wel in een groter aantal afdelingen gewerkt kan worden met bijvoorbeeld trio-banen.

