

SECURE CONNECTIONS
FOR A SMARTER WORLD

NL Xpress

TOWN HALL MEETINGS EINDHOVEN EN NIJMEGEN DRUK BEZOCHT

Afgelopen week gaf Rick Clemmer tijdens twee zeer druk bezochte Town Hall Meetings een update over onze financiële resultaten, de vooruitzichten en natuurlijk de aanstaande fusie met Freescale. Zowel in Eindhoven als in Nijmegen was de opkomst enorm en waren er veel vragen die vooral betrekking hadden op hoe je twee bedrijven succesvol kunt integreren en hoe je omgaat met de verschillende culturen binnen de twee bedrijven.



VAKBONDSONDERLEG OVER CAO

Donderdagmiddag 12 november heeft de onderhandelingsdelegatie van NXP overleg gevoerd met de 4 vakorganisaties op het kantoor van de Unie in Culemborg.

Zoals tijdens townhall meetings en in NL Xpress aangegeven concentreren de cao-onderhandelingen zich op dit moment met name op de collectieve loonsverhoging en de bonussystematiek.

BONUS

NXP heeft de bonden op 12 november een aanbod gedaan voor de herintroductie van een 3% bonus (on-target) voor het Annual Incentive Plan voor de vakgroepen tot en met 45 met ingang van 2016. Dit aanbod is gedaan onder de voorwaarde dat de 1% loonsverhoging die deze groep op 1 september 2014 heeft gehad bij de afschaffing van de bonusregeling, in mindering wordt gebracht op de eerstvolgende cao verhoging.

17 november 2015

COLLECTIEVE VERHOOGING EN LOOPTIJD

Daarnaast heeft NXP voorgesteld om een cao voor 2 jaar af te spreken. Hiermee wordt duidelijkheid gegeven over de arbeidsvoorwaarden in een periode die hectisch zal zijn als gevolg van de integratie met Freescale. NXP heeft in het kader van deze 2-jarige looptijd voorgesteld om een collectieve verhoging in te voeren van 1,6% per 1 januari 2016 en 1,6% per 1 januari 2017 voor vakgroepen tot en met 70.

Op het eerste percentage van 1 januari 2016 zal voor de medewerkers tot en met vakgroep 45 dan 1% in mindering gebracht worden, zoals hierboven aangegeven: voor deze vakgroepen geldt per januari 2016 dus een verhogingspercentage van 0,6% en 1,6% per 1 januari 2017.



Voor de vakgroepen 80 en 90 stelt NXP voor om wederom een beloningsmatrix toe te passen gelijk aan die van 1 april 2015 (zie bijlage J van de cao) waarbij de cao-verhogingen als leidraad dienen om tot deze merit matrix te komen.

SOCIAAL PLAN

We zijn blij te kunnen mededelen dat de leden van de VHP2 inmiddels met het nieuwe sociaal plan hebben ingestemd. Leden van de Unie zullen voor het einde van deze maand stemmen. We hebben FNV en CNV uitdrukkelijk verzocht de stemming over het sociaal plan los te koppelen van de stemming over de cao om medewerkers die hun baan verliezen door de fusie met Freescale zo snel mogelijk duidelijkheid te kunnen geven over het toepasselijke sociaal plan. FNV en CNV hebben toegezegd dit voor te leggen aan hun kaderleden op 19 november a.s.

HOE VERDER?

De vakorganisaties hebben aangegeven het aanbod van NXP te gaan bespreken met hun achterban. Er is een vervolgspraak gemaakt voor een volgend cao-overleg op vrijdag 11 december in Eindhoven.

CONGRES 'GRENZELOZE MEDEZEGGENSCHAP'

DIALOOGMODEL ONDERNEMINGSRAAD ERKEND ALS 'BEST PRACTICE'

Begin november was de Ondernemingsraad van NXP gastheer van het congres 'Grenze-loze medezeggenschap' dat plaatsvond op de High Tech Campus Eindhoven. We ontvingen de leden van de stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg. Hiertoe behoren de ondernemingsraden van alle grote Nederlandse internationale ondernemingen, zoals Shell, Unilever, DSM etc. Daarnaast namen ook bestuurders en leden van de raden van commissarissen van die ondernemingen deel aan het congres, waar de vraag centraal stond hoe Ondernemingsraden invloed kunnen blijven uitoefenen en hun positie kunnen behouden in een steeds internationaler wordende organisatie.

Ook onze Ondernemingsraad heeft te maken met een steeds internationaler wordende organisatie en heeft een goed antwoord gevonden hoe hier in de praktijk mee om te gaan. De redactie sprak met de voorzitter van de OR, Jannes Marinus, over hoe zij met de bestuurder communiceren. Jannes: "Wij gebruiken daarvoor het dialoogmodel van adviesbureau Berenschot. In het dialoogmodel informeert de bestuurder (Guido Dierick) de ondernemingsraad vroegtijdig over strategische veranderingen. Belangrijk hierbij is het onderlinge

vertrouwen tussen de partijen. De OR heeft dit model bij NXP nu succesvol in praktijk gebracht en dat is niet onopgemerkt gebleven. Tijdens het congres werd onze manier van werken als 'best practice' aangemerkt als het gaat om de verhouding tussen bestuurder en OR en daar ben ik als voorzitter van de Ondernemingsraad bijzonder trots op."

GOUDEN DRIEHOEK

"We zijn een paar jaar geleden met dit model begonnen en hebben het toegepast bij diverse adviesaanvragen en discussies met de bestuurder over strategische vraagstukken. Inmiddels behoort het dialoogmodel tot onze standaardwerk-wijze in de omgang met zowel bestuurder als de Raad van Commissarissen (de zogeheten Gouden Driehoek). Het gaat binnen deze driehoek om samenwerking, vroegtijdige betrokkenheid en het strikt hanteren van het principe van halen en brengen van informatie. Wel met behoud van ieder zijn eigen verantwoordelijkheid. Dankzij deze werkwijze kunnen we als OR interactief invloed uitoefenen op de plannen en zijn we af van de eindeloze vraag- en antwoordspelletjes en het strikt houden aan termijnen."



De drie hoofdrolspelers: Guido Dierick, Jannes Marinus en Henk Volberda.

MAAR WAT LEVERT DIT OP?

Jannes: "het dialoogmodel heeft veel voordelen zoals: begrip voor elkaars positie, een definitieve Adviesaanvraag waarin alle majeure punten van de OR zijn geadresseerd, kortere doorlooptijden, heldere Adviezen aan de bestuurder en heldere Besluiten van de bestuurder zonder verrassingen achteraf. Kortom: een snel, effectief, transparant en gedragen besluitvormingsproces voor alle betrokkenen in de gouden driehoek."

Ook bestuurder Guido Dierick en Henk Volberda (lid RvC en professor aan de Erasmus Universiteit) zijn zeer te spreken over de nieuwe werkwijze binnen NXP en trots op het feit dat dit nu als 'best practice' erkenning krijgt.

Guido: "Ik zie het dialoogmodel als een mooi voorbeeld van het in Nederland vaak zo succesvolle polderen. Met onze 2700 werknemers is NXP Nederland straks wat aantal werknemers betreft 6% van de totale onderneming. Een belangrijke 6% vinden wij, want we hebben hier het hoofdkantoor, veel R&D en onze grote fabriek in Nijmegen, maar we moeten onze ogen niet sluiten voor het feit dat 94% van de werknemers in een setting werkt waar de relatie werknemer-werkgever anders vormgegeven is. En dat veel van de besluitvorming door de Raad van Bestuur zijn voornaamste impact heeft buiten de onderneming waar wij voor staan: NXP Nederland. Voor de impact op NXP Nederland maak ik heel graag gebruik van het dialoogmodel. Het heeft bij ons in de praktijk bewezen veel toegevoegde waarde te bieden, zowel voor de werknemers als voor de onderneming."

Henk: "Bedrijven moeten steeds sneller inspelen op veranderingen in technologie en markten en vele managers zien medezeggenschap dan als een vertraging van het besluitvormingsproces. Vaak staan de belangen van de aandeelhouders bovenaan. Ons onderzoek (De Erasmus Concurrentie- en Innovatie Monitor 2015) laat echter zien dat aandacht voor medewerkers juist een belangrijke aanjager is voor innovatie. Medezeggenschap van medewerkers leidt tot betere en meer gedragen besluitvorming. Zij dragen bottom-up kennis aan, communiceren met de achterban, en kunnen plannen bijstellen, verbeteren of verfijnen. Het gehanteerde dialoogmodel binnen NXP zorgt bovendien voor een snelle en efficiënte besluitvorming. Vroegtijdige betrokkenheid van de OR, transparantie in de besluitvorming en wederzijds respect van Bestuur, RvC en OR maakt het dus mogelijk om draagvlak te verhogen, de kwaliteit van de voorstellen te verbeteren en snelheid in de uitvoering te realiseren. Dat is uiteindelijk ook in het belang van de aandeelhouder."

.....

VREDE VAN NIJMEGEN PENNING VOOR EUROPEES HOF VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

De Vrede van Nijmegen Penning van 2016 wordt toegekend aan het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Het Europees Hof krijgt de penning voor haar bijdrage aan de ontwikkeling van Europa en de bescherming van de rechten van de mens. De penning wordt in het najaar van 2016 uitgereikt in de Stevenskerk in Nijmegen waarna Guido Raimondi, president van het Hof, de Vrede van Nijmegenlezing zal uitspreken. 'Het is voor het Hof een grote eer om deze prijs in ontvangst te nemen en een teken van erkenning voor onze bijdrage aan vrede en tolerantie op ons continent.'



Guido Dierick had de eer om samen met burgemeester Bruls en de vice-voorzitter van de Radboud Universiteit, Wilma de Koning, de naam bekend te maken. Zij deden dit door samen een puzzel te leggen in de hal van het Grotiusgebouw van de Radboud Universiteit (Rechtenfaculteit).

Sinds 1959 is het Europees Hof voor de Rechten van de Mens de belangrijkste hoeder van de rechten van de mens in Europa. Niet eerder was er een internationale rechterlijke instantie die toegankelijk is voor individuele slachtoffers van mensenrechtenschendingen, en die voor de Europese staten bindende uitspraken kan doen.

Het Hof is er eerst en vooral om rechtsherstel te bieden bij grote en ernstige problemen. Het tikt staten op de vingers bij mensonterende gevangenisomstandigheden, bij verdwijningen en foltering tijdens burgeroorlogen, bij politiegeweld, of bij politiek gemotiveerde gevangenschap. Het Hof is er daarnaast voor de lastige grondrechtenvraagstukken van onze tijd, zoals de rechten van vluchtelingen en immigranten, de bescherming van persoonsgegevens en discriminerende uitlatingen van politici. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens speelt een cruciale rol in de bescherming van de mensenrechten en krijgt daarom de Vrede van Nijmegen Penning 2016.

Zie voor meer informatie:

- https://nl.wikipedia.org/wiki/Vrede_van_Nijmegen en:
- https://nl.wikipedia.org/wiki/Vrede_van_Nijmegen_Penning

.....

LOOPBAANINDICATOR, BEPAAL JE EIGEN 'EMPLOYABILITYWAARDE'

NXP streeft ernaar om haar arbeidsvoorwaarden steeds te laten aansluiten bij de trends in de samenleving en ontwikkelingen binnen NXP. Zo heeft NXP te maken met het verschuiven van de pensioenleeftijd, globalisering, vergrijzing, etc. Maar ook met vraagstukken rond werving, behoud, ontwikkeling en beloning van medewerkers in relatie tot de activiteiten binnen NXP Nederland.

Centraal thema in de cao is steeds de invulling van goed werkgeverschap. En hoewel over de uitwerking hiervan door de betrokken partijen soms heel verschillend wordt gedacht zijn we het eens dat het belangrijk is dat medewerkers hun talenten optimaal kunnen benutten en de mogelijkheid krijgen om zich (verder) te ontwikkelen.

Daarom is in de cao – mede op initiatief van de Ondernemingsraad - afgesproken om aandacht te schenken aan persoonlijke ontwikkeling en employability.

Hierop aansluitend biedt NXP je vanaf deze week – via een externe website - de mogelijkheid tot het invullen van een Loopbaan-Indicator. Hiermee krijg je inzicht in je loopbaansituatie, je arbeidsmarktpositie en mogelijke aandachtspunten t.a.v. jouw loopbaansituatie. Bovendien helpt dit je na te denken over je toekomst, of die in je huidige functie ligt of ergens anders, en welke stappen je zou kunnen nemen (bijvoorbeeld het volgen van trainingen, opleidingen of ontwikkeltrajecten) om je inzetbaarheid en loopbaankansen te vergroten.

Binnen ongeveer een week na het invullen van de vragenlijst, ontvang je een individueel rapport en op basis van de uitkomsten van een LoopbaanIndicator en een eventueel gesprek met je manager en/of één van de loopbaancoaches, kun je gericht aan de slag met je ontwikkeling.

LoopbaanIndicator is via <https://www.dilemmamanager.nl/nxp/> in te vullen. De persoonlijke rapportage wordt na het invullen binnen twee werkdagen automatisch naar het door jou opgegeven e-mailadres verstuurd en is dan tevens via dit portaal te downloaden. Jij bent eigenaar van deze rapportage en bepaalt zelf wie de rapportage mag zien.

LEERLINGEN WEEKENDSCHOOL OP BEZOEK BIJ NXP

'Waar kan ik deze elektronica kits kopen?'

Twee weken geleden ontving NXP de leerlingen van de ICM Weekendschool op de site in Nijmegen. De ICM Weekendschool is een stichting die aanvullend onderwijs verzorgt voor kinderen van tien tot veertien jaar. Gedurende 2,5 jaar laten vrijwilligers de leerlingen op zondagen kennismaken met een breed scala aan beroepen. Ook het onderwerp techniek staat in het tweede jaar op het programma. NXP is daarom graag bereid zijn steentje hieraan bij te dragen en de leerlingen in te wijden in de wondere wereld van de chips. In een stoomcursus van een dagdeel laten we zien wat een chip is, wat een chip kan, hoeveel kleine details een chip bevat en hoe klein deze details moeten zijn om te passen. Dit doen we aan de hand van beproefde mo-

dules als het 'Waar Zit Een Chip In' spel, de klokhuis-bingo en de 'Plot aan de muur' workshop. Eén leerling had al snel door waarom miniaturisatie belangrijk is want anders zou zijn smartphone twee bij twee meter zijn.



DE NXP EXCEDENT PENSIOENREGELING VANAF 1 JANUARI 2016 BIJ ABN AMRO PENSIOENEN



Op 19 november organiseert NXP bijeenkomsten in Nijmegen waar we voorlichting zullen geven over de overgang per 1 januari 2016 van de Managed Defined Contribution ("MDC") excedent pensioenregeling bij Zwitserleven naar de Defined Contribution ("DC") excedent pensioenregeling bij ABN AMRO Pensioenen. De deelnemers aan de Zwitserleven pensioenregeling hebben allen een uitnodiging ontvangen. Als u dit leest, hebben in Eindhoven al 3 bijeenkomsten plaatsgevonden op 16 november.

De excedent regeling blijft in grote lijnen dezelfde. De berekening van de premie blijft hetzelfde, en het pensioenreglement verandert alleen op een aantal (technische) details.

Per 1 januari 2016 zal NXP de pensioenpremie voor u op maandelijkse basis betalen aan ABN AMRO Pensioenen. U kunt een

keuze maken tussen een vooraf gekozen beleggingsprofiel of een meer individueel profiel.

In 2015 was het nog niet mogelijk een netto pensioenregeling aan te bieden voor het deel van het pensioengevend salaris boven € 100.000. In 2016 zal het wel mogelijk zijn om uit de netto benefit en pensioen toeslag (indien van toepassing) in te leggen tot het fiscale (netto) maximum.

Een expert van ABN AMRO Pensioenen zal uitleg geven over o.a. de volgende onderwerpen:

- Hoe ziet mijn pensioenregeling eruit?
- De verschillende onderdelen en welke keuzes heb ik?
- Wat is netto pensioen en hoe werkt dat?
- Het werknemersportaal en de pensioenplanner
- De planning en tijdslijnen
- Quick reference card (belangrijkste actiepunten voor de deelnemer)

Voor de volledigheid geven we hier de plaats en tijden van de bijeenkomsten in Nijmegen op

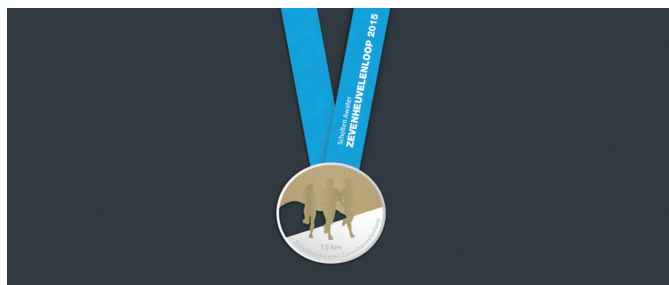
19 november:

Filmzaal FB 2.065

08:30 – 10:00 uur, 10:00 – 11:30 uur, en 15:00 – 16:30 uur.

Na de bijeenkomsten zal iedere deelnemer een kopie van de presentatie ontvangen. Eind november / begin december zal de deelnemers meer info worden gezonden over het proces van overgang en de waardeoverdracht van Zwitserleven/Dimensional naar ABN AMRO Pensioenen.

ZEVENHEUVELENLOOP ONDANKS REGEN EN WIND SPORTIEF SUCCES



Afgelopen zondag vond in Nijmegen alweer de 32ste editie van de Zevenheuvelenloop plaats. Meer dan 33.000 hardloofanaten verschenen onder natte weersomstandigheden aan de start waaronder 46 NXP-ers.

SPORTIEF SUCCES VOOR NXP-LOPERS

De Bedrijvenloop werd gewonnen door een team van de Radboud UMC. NXP verscheen met 5 teams aan de start. Na afloop bleek dat zij de prestatie van vorig jaar gemiddeld hadden overtroffen. Het eerste team eindigde op de 32ste plaats (van de 637 deelnemende teams), het tweede team op de 56ste plaats en het derde team op plaats 81. De beste NXP deelnemer was Rachid El Wafaoui die de 15 km liep in een tijd van 1:00:57.

Bijzondere vermelding is op zijn plaats voor Carsten Deuper die 1:07:37 liep - een verbetering van ruim 25 minuten ten opzichte van vorig jaar.



SOCIAAL JAARVERSLAG 2014

Het is in onze organisatie goed gebruik jaarlijks te rapporteren over het sociale beleid van NXP Nederland. Belangrijke maatregelen, opmerkelijke gebeurtenissen en de inzet van vele collega's passeren de revue. Dit vullen we aan met statistische gegevens over het personeelsbestand.

Het Sociaal Jaarverslag 2014 vind je op onze HR-Portal: <http://www.hrpersonal.nxp.com/login/>