

CAO PHILIPS

Eindbod

15 oktober 2026

Inleiding

In de afgelopen maanden hebben we intensief overleg gevoerd om tot een nieuwe cao voor Philips te komen. Hoewel we op veel onderwerpen nader tot elkaar zijn gekomen, blijft de afstand op een beperkt aantal onderwerpen bestaan. Om tot een nieuwe cao voor Philips te komen, hebben wij een laatste voorstel (eindbod) gedaan.

Binnen de dynamische context waarin Philips zich beweegt heeft Philips gezocht naar een uiterst voorstel wat voor Philips verantwoord is, rekening houdend met de belangen van medewerkers, de gezonde toekomst van Philips in Nederland en passend binnen onze strategie (Our Plan).

Philips stelt voor een cao overeen te komen met de volgende afspraken:

Looptijd

De nieuwe cao heeft een duur van 24 maanden. Deze nieuwe cao treedt in werking op 1 juli 2026 en loopt tot en met 30 juni 2028.

Collectieve salarisverhoging, Short Term Incentive (STI) verhoging en éénmalige uitkeringen

Voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 45 of lager:

- Een salarisverhoging van in totaal 6,0%:
 - 3,5% per 1 november 2026¹, 1,5% per 1 augustus 2027 en 1,0% per 1 juni 2028.
- Een verhoging van het STI on-target percentage met 2% punt:
 - van 3% naar 4% per 1 januari 2027; en
 - van 4% naar 5% per 1 januari 2028
- Eenmalige uitkeringen van € 550 bruto op 1 november 2026¹ en € 550 bruto op 1 juni 2027 op fulltime basis.

Voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50 tot en met 90:

- Een salarisverhoging van in totaal 4%:
 - 1,5% per 1 november 2026¹, 1,5% per 1 augustus 2027 en 1,0% per 1 juni 2028.
- Een verhoging van het STI on-target percentage met 4% punt:
 - CG 50 t/m 70
 - van 3% naar 5% per 1 januari 2027 en van 5% naar 7% per 1 januari 2028.
 - CG 80 t/m 90
 - van 6% naar 8% per 1 januari 2027 en van 8% naar 10% per 1 januari 2028.
- Eenmalige uitkeringen van € 550 bruto op 1 november 2026¹ en € 550 bruto op 1 juni 2027 op fulltime basis.

De salarisverhogingen worden berekend over schaalpositie 100 van de betreffende vakgroep.

¹ Datum 1 november 2026 mits cao akkoord voor 1 november 2026 tot stand komt. Komt het akkoord later tot stand, dan worden de salarisverhoging en de eenmalige uitkering toegekend op het eerstvolgende mogelijke moment.

Om dit beloningsvoorstel mogelijk te maken wordt de individuele salarisverhoging zoals beschreven in artikel 2.1.4 van cao 2024-2026 gedeeltelijk ingezet. Dit heeft tot gevolg dat de passages “collectieve garanties” en sub a van “salarisgarantie” in artikel 2.1.4 zullen vervallen (zie bijlage).

Salarisschalen

In juni 2028 worden de salarisschalen verhoogd met 1%. De salarisschalen worden in 2026 en 2027 niet geïndexeerd.

Schaalminimum

Het schaalminimum wordt per 1 januari 2027 verhoogd van schaalpositie 60 naar 65. Medewerkers met een salaris onder schaalpositie 65 op dat moment worden per 1 januari 2027 naar dit niveau gebracht.

Per 1 januari 2028 wordt het schaalminimum vervolgens verhoogd van schaalpositie 65 naar 70. Medewerkers met een salaris onder schaalpositie 70 op dat moment worden per 1 januari 2028 naar dit niveau gebracht.

Line of Sight vakgroep 50 en lager

Per 1 januari 2027 wordt de Line of Sight-systematiek binnen de STI voor vakgroep 50 en lager gelijkgetrokken met die voor vakgroep 60 en hoger.

Demotie / Remotie

Philips doet een voorstel tot een aangepast demotie / remotie regeling die het volgende inhoudt. Bij een demotie naar één vakgroep lager blijft het huidige salaris zoveel mogelijk behouden. Het salaris wordt daarbij gemaximeerd op schaalpositie 115 (vakgroep 45 en lager) of 120 (vakgroep 50 en hoger) in de lagere vakgroep. Een eventueel verschil wordt tijdelijk ondergebracht in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt bij een door Philips geïnitieerde demotie in 2 jaar afgebouwd en bij een demotie op eigen verzoek (remotie) in 1 jaar.

Persoonlijk ontwikkelingsbudget

Het persoonlijk ontwikkelingsbudget wordt voor de duur van deze cao voortgezet. Hiervoor is een budget beschikbaar van € 1.000.000 gedurende de looptijd van de cao.

80-90-100 regeling

De regeling voor medewerkers van 60 jaar en ouder wordt per 1 januari 2027 aangepast van 80-87,5-100 naar 80-90-100. Bestaande deelnemers zullen automatisch worden omgezet naar de 80-90-100 per ingangsdatum van de nieuwe regeling. Bij 80% werken geldt een salaris van 90% en pensioenopbouw op basis van 100%.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Per 1 januari 2027 wordt een RVU-regeling ingevoerd voor medewerkers in functies met 5-ploegendienst met structureel nachtwerk.

Aandacht voor rouw en andere ingrijpende gebeurtenissen

Philips wil in de cao de flexibiliteit rondom momenten van rouw of andere ingrijpende gebeurtenissen beter tot uitdrukking laten komen.

Pensioenpremiegrens

Het grensbedrag waarboven in de nieuwe NextT pensioenregeling een deel van de eigen bijdrage aan de pensioenregeling kan worden uitbetaald, wordt per 1 januari 2027 met 1,5% geïndexeerd (EUR 91.477) en wordt vervolgens per 1 januari 2028 met 1,5% geïndexeerd (EUR 92.849).

Studie afspraak

Philips en de vakbonden zullen tijdens de looptijd van deze CAO een studie verrichten naar werkdruk.

Artificial Intelligence (AI) en werkgelegenheid

Philips en de vakorganisaties onderkennen dat de ontwikkeling en toepassing van Artificial Intelligence (AI) gevolgen kan hebben voor de inhoud en organisatie van het werk binnen de onderneming. Vakbonden ontvangen periodiek een update over AI binnen Philips.

Continueren fiscale faciliteit vakbondscontributie

De huidige afspraak zoals vastgelegd in artikel 4.5.1. cao 2024-2026 wordt voor de duur van deze cao verlengd.

Tot slot

Zodra partijen een cao akkoord bereiken, zullen partijen, om te komen tot de definitieve tekst van de nieuwe cao, zoals te doen gebruikelijk, de integrale cao-tekst gezamenlijk doorlopen. Daarbij zullen partijen de wijzigingen bespreken en verwerken die noodzakelijk zijn in verband met onder meer de pensioentransitie, de in het akkoord gemaakte nieuwe en gewijzigde afspraken, alsmede eventuele overige redactionele, technische of noodzakelijke aanpassingen. Partijen zullen op basis hiervan gezamenlijk de definitieve cao-tekst vaststellen. Uitgangspunt daarbij is dat deze tekstuele uitwerking geen heropening vormt van de in het akkoord vastgelegde inhoudelijke afspraken.

Hierboven is het eindbod weergegeven. In de bijlage is de concrete uitwerking van enkele relevante cao teksten en centraal sociaal plan weergegeven. De bijlage maakt integraal onderdeel uit van dit voorstel.

Eindhoven op 15 oktober 2026

Philips Electronics Nederland B.V.

Bijlage bij eindbod cao Philips

2.1.2 Collectieve salarisverhoging

Ben je op de ingangsdatum van een collectieve salarisverhoging in dienst bij Philips in Nederland, dan verhoogt Philips jouw salaris als volgt.

Vakgroepen 20 tot en met 45

Ben je ingedeeld in vakgroep 20 tot en met 45, dan wordt jouw salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van:

3,5% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 november 2026;
1,5% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 augustus 2027; en
1,0% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 juni 2028.

Vakgroepen 50 tot en met 90

Ben je ingedeeld in vakgroep 50 tot en met 90, dan wordt jouw salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van:

1,5% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 november 2026;
1,5% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 augustus 2027; en
1,0% van het referentiesalaris behorend bij jouw vakgroep per 1 juni 2028.

De salarisverhogingen worden berekend over schaalpositie 100, zijnde het referentiesalaris van de vakgroep waarin je op de ingangsdatum van de betreffende salarisverhoging bent ingedeeld. De salarisschalen zelf worden niet met deze percentages verhoogd.

BBL-medewerkers

Ben je BBL-medewerker, dan zijn de hiervoor genoemde collectieve salarisverhogingen niet op jou van toepassing. Jouw salaris volgt de wettelijke indexering van de BBL-jeugdlonen.

2.1.3 Eenmalige uitkering

Ben je op 1 november 2026 in dienst bij Philips in Nederland, dan ontvang je in november 2026 een eenmalige uitkering van € 550 bruto.

Ben je op 1 juni 2027 in dienst bij Philips in Nederland, dan ontvang je in juni 2027 een eenmalige uitkering van € 550 bruto.

Werk je in deeltijd, dan worden deze bedragen naar rato van jouw contractuele arbeidsduur vastgesteld.

De eenmalige uitkeringen hebben een incidenteel karakter en leiden niet tot een structurele verhoging van je salaris.

2.2 Variabele beloning

Onder bepaalde voorwaarden kom jij in aanmerking voor een variabele beloning. Daarover lees je hier meer.

2.2.1 Variabel salaris

Samenstelling

Het variabel salaris bestaat uit een financieel deel en een individueel deel.

Financieel deel

De financiële prestaties, uitgedrukt in de Line of Sight, tellen voor 70% mee in de hoogte van jouw variabel salaris.

De hoogte van jouw variabel salaris wordt voor minimaal 25% bepaald door de financiële prestaties van 'Philips Group'.

Het resultaat op financiële doelstellingen kent een bovengrens.

Individueel deel (PPM)

Jouw persoonlijke prestaties, uitgedrukt in een PPM-score, tellen voor 30% mee in de hoogte van jouw variabel salaris.

Op basis van de beoordelingssystematiek, zijn de volgende bandbreedtes van toepassing voor het deel van het on target percentage variabel salaris dat afhankelijk is van de PPM-score:

Hoe	Wat			
	Presteert niet	Presteert deels	Presteert	Excelleert
Excelleert	0-50%	50-100%	100-125%	125-175%
Presteert	0-25%	25-75%	75-125%	100-125%
Presteert deels	0%	0-50%	25-75%	50-100%

Mocht het beoordelingssysteem gedurende de looptijd van deze cao wijzigen en als gevolg daarvan de tabel niet meer toepasbaar zijn, dan zal over de wijziging van de tabel overleg met vakorganisaties plaatsvinden.

Percentage en grondslag

Het on target-percentage variabel salaris bedraagt voor

- vakgroepen 20 tot en met 45: 3% in 2026 – 4% in 2027 – 5% in 2028
- vakgroep 50 tot en met 70: 3% in 2026 – 5% in 2027 – 7% in 2028.
- vakgroep 80 en 90: 6% in 2026 – 8% in 2027 – 10% in 2028.

Deze percentages gelden vanaf het moment dat jij bent ingedeeld in de betreffende vakgroep.

Het betreft percentages van het inkomen in het betreffende kalenderjaar.

Tot dit inkomen wordt gerekend: het maandsalaris, de ploegentoeslag, de vaste overwerktoeslag, de vaste bijzondere uren toeslag.

Uitbetaling variabel salaris

Je ontvangt het variabel salaris in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is.

Bij de bepaling van het uit te betalen variabel salaris houdt Philips rekening met de duur van jouw dienstverband tijdens het jaar waarop de regeling van toepassing is, jouw deeltijdpercentage, opgenomen onbetaald verlof en arbeidsongeschiktheid (als je, bij elkaar opgeteld, langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt was).

Wanneer ontvang je geen variabel salaris?

Je ontvangt geen variabel salaris bij een 'presteert niet'-score op de Wat-as in combinatie met een 'presteert deels'-score op de Hoe-as en na een ontslag op staande voet. Ook wanneer jij op eigen initiatief gedurende het jaar jouw dienstverband opzegt waarbij jouw ontslagdatum voor 31 december ligt of wanneer jij valt onder een Sales Incentive plan, heb jij geen recht op variabel salaris zoals in dit artikel bedoeld.

Verzoek tot werken in deeltijd met gebruik van de 80-90-100 regeling (vanaf 1 januari 2027)

Wanneer je 60 jaar of ouder bent, heb je de mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken met behoud van 90% van je salaris en 100% pensioenopbouw. Als je deelneemt aan deze regeling vermindert jouw werktijd met 20%. Werk je fulltime, dan wordt jouw deeltijdpercentage dus teruggebracht naar

80%. Werk je parttime, dan wordt de regeling naar rato toegepast. Jouw deeltijdpercentage mag in de 12 maanden voorafgaand van de ingangsdatum niet verhoogd zijn.

De pensioenpremie (werknemersdeel pensioenpremie) die je betaalt, is op basis van het deeltijdpercentage zoals dat gold voorafgaand aan de ingangsdatum van deze regeling. Je kunt maximaal 8 jaar deelnemen aan deze regeling.

Wanneer je gedurende één jaar gebruik hebt gemaakt van een van de regelingen in artikel 4.4.2 of 4.4.3, is het mogelijk de regeling stop te zetten en eventueel gebruik te gaan maken van de andere regeling. Het deeltijdpercentage wordt niet automatisch verhoogd.

4.4.1 Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

Ben jij tenminste sinds 1 januari 2026 werkzaam in de vijfploegendienst en werk jij structureel in nachtarbeid en staat jouw functieprofiel vermeld in Bijlage X van deze cao, dan kan jij - indien je op de gewenste ingangsdatum 10 jaar in dienst bent van Philips - maximaal drie jaar voor het bereiken van jouw AOW-leeftijd stoppen met werken. Jij ontvangt dan een maandelijkse uitkering ter hoogte van de AOW-uitkering.

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2027 waarbij de laatst mogelijke aanvraagdatum 30 juni 2028 betreft. Jij kunt 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum aangeven dat je gebruik wilt maken van deze regeling mits je niet langdurig arbeidsongeschikt bent. Samen met Philips maak je afspraken over de ingangsdatum. Deze regeling is geldig onder voorbehoud van validatie door TNO en is uitgewerkt in bijlage X van deze cao.

Bijlage X bij cao: Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

Met ingang van 1 januari 2027 wordt bij Philips voor de duur van deze cao een tijdelijke RVU-regeling ingevoerd. Een aanvraag voor deelname kan worden gedaan tot en met 30 juni 2028. Deelname aan de regeling is vrijwillig.

De regeling geldt voor medewerkers met een job profile van Production Operator vakgroep 20 tot en met 40, Warehouse Operator vakgroep 20 tot en met 30 en Production Operations Supervisor vakgroep 40 die zwaar werk verrichten. Onder zwaar werk wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan: werkzaamheden in een vijfploegendienst waarbij structureel nachtarbeid wordt verricht.

De volgende voorwaarden gelden:

- De medewerker is op de gewenste ingangsdatum van de RVU-uitkering niet meer dan 36 maanden verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De medewerker is op de gewenste ingangsdatum van de RVU-uitkering minimaal tien jaar in dienst bij Philips;
- De medewerker is minimaal sinds 1 januari 2026 werkzaam in een vijfploegendienst waarin structureel nachtarbeid wordt verricht;
- De medewerker is daadwerkelijk werkzaam in nachtarbeid; en
- De medewerker is niet langdurig arbeidsongeschikt.
- De medewerker beëindigt op eigen initiatief en vrijwillig de arbeidsovereenkomst met Philips met ingang van de datum waarop de RVU-uitkering aanvangt. De afspraken rondom RVU worden tussen partijen in een vaststellingsovereenkomst vastgelegd.

De bruto RVU-uitkering bedraagt per maand het op het moment van uitbetaling geldende fiscaal vrijgestelde RVU-drempelbedrag. De uitkering wordt verstrekt vanaf de overeengekomen datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, met een maximum van 36 maanden.

De aanvraagtermijn bedraagt 6 maanden. De verdere uitwerking wordt vastgelegd in de brochure arbeidsvoorwaarden Gezondheid & Welzijn.

Deze cao-afspraken worden gemaakt met een belangrijk voorbehoud. Cao-partijen leggen de onderbouwde afbakening van bovengenoemde doelgroep ter validering voor aan het

Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO. De regeling kan in werking treden voordat deze validering is afgerond. Als het TNO-advies daartoe aanleiding geeft, zullen cao-partijen de regeling voor toekomstige aanvragen aanpassen. Indien blijkt dat er geen mogelijkheden zijn om de voorgestane regeling zo aan te passen dat deze door TNO gevalideerd wordt, zal de mogelijkheid om deel te nemen worden stopgezet. Reeds definitief toegekende rechten blijven behouden, tenzij dit in strijd is met dwingend recht.

De aard van functies of werkzaamheden kan over tijd veranderen door bijvoorbeeld technologische of organisatorische ontwikkelingen. Om te blijven aansluiten bij die ontwikkelingen herzien cao-partijen periodiek de afbakening van de RVU-doelgroep.

Philips koppelt de RVU aan gerichte maatregelen voor duurzame inzetbaarheid.

Demotie / remotie

Bij demotie of remotie (demotie op eigen verzoek) naar een functie in één vakgroep lager wordt vanaf 1 januari 2027 uitgegaan van een horizontale overgang van het salaris naar de lagere vakgroep. Het salaris wordt daarbij gemaximeerd op schaalpositie 120 van de lagere vakgroep voor medewerkers in vakgroep 50 en hoger en op schaalpositie 115 van de lagere vakgroep voor medewerkers in vakgroep 45 en lager.

Persoonlijke toeslag

Indien na toepassing van de salarিসvaststelling bij demotie of remotie een verschil ontstaat tussen het salaris vóór en na de demotie of remotie, wordt dit verschil toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is pensioengevend en maakt onderdeel uit van de grondslag voor de berekening van de Short Term Incentive (STI).

Bij een door Philips geïnitieerde demotie (inclusief disfunctioneren) wordt de persoonlijke toeslag in twee jaar afgebouwd. De toeslag bedraagt daarbij 100% van het oorspronkelijke bedrag gedurende het eerste jaar en 50% van het oorspronkelijke bedrag gedurende het tweede jaar.

Bij een remotie (demotie op eigen verzoek) wordt de persoonlijke toeslag in één jaar afgebouwd. De toeslag bedraagt 100% gedurende de eerste zes maanden en 50% van het oorspronkelijke bedrag gedurende de daaropvolgende zes maanden.

Bij een demotie wegens disfunctioneren wordt geen persoonlijke toeslag toegekend indien de medewerker op de ingangsdatum van de demotie korter dan drie jaar in dienst is. Eventuele stage- of WGP-periodes tellen niet mee voor de bepaling van deze driejaarstermijn.

Het centraal sociaal plan 2025 – 2028 zal als volgt worden gewijzigd:

5.3 Wanneer een passende functie wordt aangeboden op een niveau dat één vakgroep lager is betekent dit het volgende voor het salaris:

Het huidige salaris blijft zoveel mogelijk behouden. Het salaris wordt daarbij gemaximeerd op schaalpositie 115 (vakgroep 45 en lager) of 120 (vakgroep 50 en hoger) in de lagere vakgroep. Een eventueel verschil wordt tijdelijk ondergebracht in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt in 2 jaar afgebouwd (1e jaar 100%, 2e jaar 50%). De persoonlijke toeslag is pensioengevend en telt mee in de grondslag van het variabel salaris. Deze persoonlijke toeslag wordt uitbetaald in 12 maandelijkse termijnen.

Artificial Intelligence (AI) en werkgelegenheid

Philips en de vakorganisaties onderkennen dat de ontwikkeling en toepassing van Artificial Intelligence (AI) gevolgen kan hebben voor de inhoud en organisatie van het werk binnen de onderneming.

Philips zal de vakorganisaties periodiek informeren over relevante ontwikkelingen rondom de toepassing van AI binnen de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de voorziene gevolgen voor de aard en inhoud van werkzaamheden, benodigde kennis en vaardigheden en de werkgelegenheid.

Partijen zullen hierover periodiek met elkaar in gesprek gaan en daarbij tevens aandacht besteden aan de mogelijkheden om medewerkers tijdig voor te bereiden op veranderingen in werkzaamheden, onder meer door middel van opleiding, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Aandacht voor rouw en andere ingrijpende gebeurtenissen

4.1.7 Betaald verlof

Deelname/bijwonen gebeurtenissen

Je mag met behoud van betaling je werk verzuimen voor het deelnemen aan óf bijwonen van de volgende gebeurtenissen als je daarbij anders niet aanwezig kunt zijn:

- a. huldiging voor jouw 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag;
- b. in de 3 jaar vóór jouw pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 werkdagen;
- c. na de geboorte van je kind voor jou als partner: tweemaal jouw arbeidsduur per week, op te nemen in een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag van de bevalling;
- d. je huwelijk of geregistreerd partnerschap en je 25- of 40-jarig huwelijk: 1 dag per gebeurtenis.

[...]

Overlijden, rouwverlof en bijzondere omstandigheden

Ingeval van het overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, schoondochter, schoonzoon of kleinkind heeft te gelden dat – indien op een werkdag – de dag van het overlijden en de begrafenis betaald verlof betreft.

Ingeval van het overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend kind of inwonende ouder zijn ook de werkdagen tussen het overlijden en begrafenis betaald verlof.

Philips begrijpt dat zich situaties kunnen voordoen waarbij bovenstaande termijnen in geval van overlijden niet passend zijn of er situaties zijn die niet volledig binnen de in dit onderdeel beschreven omstandigheden vallen. Daarom kan Philips, wanneer de omstandigheden daartoe aanleiding geven, ook bij andere ingrijpende gebeurtenissen of voor een langere periode dan in dit onderdeel is opgenomen, verlof met behoud van salaris toekennen.

Vervallen bepalingen in de cao

Salarisgarantie

- a. ~~Heb je het bij jouw vakgroep behorende minimum eind-salaris nog niet bereikt, dan kent Philips je maximaal 2 achtereenvolgende jaren géén verhoging toe, tenzij er een functieveranderings of ontslagprocedure loopt.~~
- b. Philips kan een eenmaal bereikt salaris alleen verlagen als jouw functieervulling daartoe aanleiding geeft. Overwegen wij een verlaging, dan brengen wij je hiervan schriftelijk op de hoogte. Je krijgt dan een halfjaar de gelegenheid om jezelf te verbeteren. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn geeft Philips je nog een waarschuwing. Pas daarna gaan wij over tot salarisverlaging.

Collectieve garanties

- a. Per 1 april garandeert Philips per vakgroep dat wij bij een bezetting van minimaal 50 medewerkers:
 - ~~die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt;~~
 - ~~aan deze medewerkers gemiddeld ten minste een verhoging van 2,4% van het referentiesalaris toekennen (met uitzondering van BBL-medewerkers);~~
 - ~~aan maximaal 10% van deze medewerkers géén verhoging toekennen.~~
- b. ~~die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van hun salarissen ten minste gelijk trekken aan 97% van het referentiesalaris.~~