



PHILIPS

CAO 2020-2022

De beste plaats
om te werken

Collectieve Arbeidsovereenkomst Philips
1 november 2020 - 31 december 2022



De beste plaats om te werken

De titel van deze cao luidt ‘De beste plaats om te werken’. Daar klinkt gedrevenheid in door. Het is de gedrevenheid die onverminderd voelbaar is in onze fabrieken en kantoren, een bedrijf dat al 130 jaar medewerkers een gedegen pakket aan arbeidsvoorwaarden en regelingen biedt dat past bij het innovatieve en sociale karakter van Philips.

Het is onze stellige overtuiging: je presteert zoveel beter als je je goed voelt. Wij hechten veel waarde aan vitale, gezonde medewerkers die toegerust zijn om nu en in de toekomst producten en oplossingen te bedenken en te maken. Wij vinden het daarbij erg belangrijk dat je trots bent op je werk en op Philips. Het zijn wezenlijke doelen die we met deze cao nastreven.

Ook de vakbonden FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2 zijn onmisbaar om tot een nieuwe cao te komen. In co-creatie hebben we bij de hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen en wensen aangesloten, en daarmee hopelijk ook bij die van jou, waarbij jouw ontwikkeling en welzijn een duidelijkere plek krijgen.

Samen vinden we het belangrijk dat je bij vragen over arbeidsvoorwaarden op elk moment snel het antwoord in deze cao moet kunnen vinden. Daarom hebben we de inhoud visueel en tekstueel extra inzichtelijk en begrijpelijk gemaakt. Ook dáár, zou je kunnen zeggen, is deze cao aan de tijd aangepast.

Om het je makkelijker te maken zijn de verschillende hoofdonderdelen gegroepeerd rond drie pijlers: ‘Prestaties & beloning’ (blauw), ‘Ontwikkeling & carrière’ (paars) en

‘Gezondheid & welzijn’ (groen). Hoewel een zekere overlap onvermijdelijk is, valt elke arbeidsvoorwaarde en elke regeling binnen een pijler. Voorafgaand aan de pijlers vind je in hoofdstuk 1 de uitgangspunten van deze cao.

De eerste pijler, ‘**Prestaties en beloning**’, gaat over de meer ‘fundamentele’ afspraken tussen Philips en jou als medewerker. Ze zijn bedoeld om je toe te rusten en te motiveren om geweldige prestaties neer te zetten. Prestaties en succes zorgen immers voor voldoening, groei en de beste kansen voor de toekomst, zowel voor jou als voor het bedrijf. Ze gaan bijvoorbeeld over aanwezigheid op het werk – in tijd en plaats – en over vaste en variabele beloningen.

Dan de tweede pijler: ‘**Ontwikkeling en carrière**’. Voor veel medewerkers én voor ons bedrijf is dit een belangrijke pijler. Philips is een innovatief kennisbedrijf. Voor het succes en het voortbestaan van onze organisatie zijn wij afhankelijk van de kennis van onze medewerkers. Philips heeft er dus baat bij dat jij je talent en je carrière kunt ontwikkelen. Philips heeft hiervoor heel wat regelingen in huis. Het is aan jou – en aan je team – om ermee aan de slag te gaan.

‘**Gezondheid en welzijn**’ is de derde pijler. Deze gaat over arbeidsvoorwaarden en regelingen die te maken hebben met de gezondheid en het (financieel) welzijn van jou als medewerker. Een aantal ervan komt voort uit sociale wetgeving, zoals afspraken rondom vakantie, ziekteverzuim en zorgverlof. Daarnaast bieden we financiële regelingen die helpen bij je financieel welzijn, nu en in de toekomst. Zo vind je hier de pensioenregeling terug en fiscaal voordelige ‘à la Carte’-regelingen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Philips

1 november 2020 t/m 31 december 2022

voor personeel van:

Philips Electronics Nederland B.V.

Philips International B.V.

Philips Consumer Lifestyle B.V.

Philips Nederland B.V.

Philips Medical Systems Nederland B.V.

VitalHealth Software B.V.

Forcare Holding B.V.

De ondergetekenden:

1. PHILIPS ELECTRONICS NEDERLAND B.V., gevestigd te Eindhoven, ten deze optredende voor zich en voor de navolgende partijen:

- 1.1. PHILIPS INTERNATIONAL B.V., gevestigd te Eindhoven;
- 1.2. PHILIPS CONSUMER LIFESTYLE B.V., gevestigd te Eindhoven;
- 1.3. PHILIPS NEDERLAND B.V., gevestigd te Eindhoven;
- 1.4. PHILIPS MEDICAL SYSTEMS NEDERLAND B.V., gevestigd te Best;
- 1.5. VITALHEALTH SOFTWARE B.V., gevestigd te Ede;
- 1.6. FORCARE HOLDING B.V., gevestigd te Zeist;

en:

- 2. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
- 3. FNV, gevestigd te Utrecht;
- 4. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht;
- 5. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

1. Deze CAO

1.1. Doelgroep en looptijd cao	8	1.5. Regelingen voor vakorganisaties	10
1.1.1 Doelgroep	8	1.5.1 Verplichting vakorganisaties	10
1.1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao	8	1.5.2 Wederzijdse verplichtingen	10
1.2. Verplichtingen cao	8	1.5.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting	10
1.2.1 Verplichtingen Philips	8	1.5.4 Geschillen tussen Philips en vakorganisaties	10
1.2.2 Jouw verplichtingen	8	1.5.5 Vakbondsverzuim	10
1.3. Jouw arbeidsovereenkomst	8	1.5.6 Vakbondswerk bij Philips	11
1.3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst	8	1.5.7 Uitkering aan vakorganisaties	13
1.3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	9	1.5.8 Overleg over werkgelegenheid	13
1.3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	9	1.5.9 Overheidsmaatregelen	13
1.4. Ondernemingsraden en mededelingen aan medewerkers	10	1.5.10 Decentraal overleg	13
1.4.1 Ondernemingsraden	10	1.6. Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling	14
1.4.2 Mededelingen aan medewerkers	10	1.6.1 Disciplinaire maatregelen	14
		1.6.2 Intern beroep	14

2. Prestaties & Beloning

2.1. Salaris	16	2.3. Arbeidsduur / aanwezigheid	20
2.1.1 Maandsalaris	16	2.3.1 Begrippen	20
2.1.2 Persoonlijk budget	16	2.3.2 Werktijden	20
2.1.3 Collectieve schaalaaanpassing	17	2.3.3 Vaststelling dienstroosters	20
2.1.4 Vakantietoeslag	17	2.3.4 Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd	21
2.1.5 Salarisregeling	17	2.3.5 Overuren	21
2.1.6 Inhouding aanvullende WW en WGA uitkering (PAWW)	18	2.3.6 Bijzondere uren bij dienstroosters	21
2.1.7 Betaling bij arbeidsongeschiktheid	18	2.3.7 Consignatiedienst	21
2.2. Variabele beloning	18	2.3.8 Betaling feestdag	22
2.2.1 Variabel salaris	18	2.3.9 Ploegendienst	22
		2.3.10 Hinder	24

3. Ontwikkeling & Carrière

3.1. Ontwikkeling en inzetbaarheid	26	3.2. Carrièreplanning	28
3.1.1 Duurzame inzetbaarheid	26	3.2.1 In- en externe (loopbaan)-bemiddeling	28
3.1.2 Werkgelegenheid	27	3.2.2 Carrièrewendingen	28
		3.2.3 Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen	28

4. Gezondheid & Welzijn

4.1. Vakantie en verlof	30	4.3.3 Pensioengevend salaris	34
4.1.1 Vakantie	30	4.3.4 Premie-afdracht	35
4.1.2 Betaling tijdens vakantie en verlof	31	4.3.5 Pensioentoeslag	35
4.1.3 Betaling niet genoten vakantiedagen	31	4.3.6 Tijdelijke pensioentoeslag	35
4.1.4 Koopdagen	31	4.3.7 Netto pensioenregeling	35
4.1.5 Feestdagen	32	4.4. In aanloop naar jouw pensioen	36
4.1.6 Collectieve vrije dagen	32	4.4.1 Regeling Vervroegde Uittreding	36
4.1.7 Betaald verlof	32	4.4.2 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar (80-85-100-regeling)	36
4.1.8 Onbetaald verlof	32	4.4.3 Betaald verlof voor medewerkers vanaf 62 jaar (5x60 regeling)	36
4.1.9 Levensloopregeling	32	4.5. Philips à la Carte	36
4.2. Zorg	33	4.5.1 Philips à la Carte	36
4.2.1 Arbeidsomstandigheden	33	4.5.2 Aandelen spaarplan Philips	36
4.2.2 Mantelzorg	33		
4.2.3 Zorgverlof	33		
4.2.4 V-miles	34		
4.3. Pensioen	34		
4.3.1 Deelname	34		
4.3.2 Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd	34		

Bijlagen

Bijlage A Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	40	Bijlage F Vervangende en aanvullende bepalingen	45
Bijlage B Toelichting op berekening maandsalaris ploegdienst en ploegentoeslag (behorend bij 2.3.9)	41	Bijlage G Salarisschalen	47
Bijlage C Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegdienst	42	Bijlage H Overige afspraken	50
Bijlage D Werkgelegenheidsplan / arbeidsmarktbeleid	43	Bijlage I Functieprofielen t/m vakgroep 50 en Supervisory Organisaties behorende bij Regeling Vervroegde Uittreding	51
Bijlage E Carrièrewendingen	44		



1. Deze CAO

1. Deze CAO

1.1. Doelgroep en looptijd cao

Heb je een arbeidsovereenkomst met Philips, dan gelden de afspraken in deze cao voor jou. De cao is een overeenkomst tussen Philips en de vakorganisaties. Onder Philips wordt begrepen de partijen 1 t/m 1.6 zoals genoemd in het voorwoord van deze cao.

1.1.1. Doelgroep

Deze cao geldt als je in dienst bent van Philips en als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 90. Ook als jij een opleiding volgt en een arbeidsovereenkomst hebt in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), is deze cao grotendeels op jou van toepassing.

Deze cao geldt niet voor:

- a. deelnemers aan het werkgelegenheidsplan;
- b. leidinggevendenden die Philips aanwijst na overleg met de vakorganisaties;
- c. medewerkers die tijdelijk in Nederland werken op basis van een Expatriation Agreement of een Global Professional Agreement;
- d. Senior Directors in vakgroep 90.

1.1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao

Looptijd

Deze cao loopt van 1 november 2020 tot en met 31 december 2022. De cao eindigt automatisch op laatstgenoemde datum; de cao-partijen hoeven de overeenkomst niet op te zeggen.

Nawerkende bepalingen

De bepalingen in deze cao vervangen de eerder nawerkende cao-bepalingen. Deze eerdere cao-bepalingen hebben nu geen nawerking meer. Alle andere bepalingen vervallen. Wel blijven individuele aanspraken van kracht die niet voortvloeien uit een eerdere cao.

1.2. Verplichtingen cao

Voor een succesvolle samenwerking moeten zowel Philips als jij voldoen aan een aantal verplichtingen.

1.2.1 Verplichtingen Philips

Afwijken van afspraken

Philips mag niet in jouw nadeel afwijken van de afspraken in deze cao. Afwijking in jouw voordeel is wel mogelijk als dat wettelijk is toegestaan. Gaat het om een afwijking in het voordeel van alle medewerkers van een bedrijfsonderdeel of voor groepen medewerkers, dan mag dat alleen na overleg met de vakorganisaties.

Ter beschikking stellen cao

Philips stelt de cao digitaal en in beperkte mate als gedrukte oplage beschikbaar aan haar medewerkers.

Beschermen persoonlijke levenssfeer

Philips treft maatregelen om bij het verstrekken van gegevens jouw persoonlijke levenssfeer te beschermen.

1.2.2 Jouw verplichtingen

Gedragingen

Jij gedraagt je conform de bepalingen in deze cao en de aanwijzingen van of namens Philips. Hiertoe behoren ook de Algemene Gedragsregels (General Business Principles (GBP)) die Philips vaststelt na overleg met de Centrale Ondernemingsraad.

Behartigen belangen Philips

Jij behartigt – óók zonder nadrukkelijke opdracht – de belangen van Philips. Je voldoet aan redelijke verzoeken en opdrachten, ook bij werkzaamheden die niet tot jouw gebruikelijke werk behoren.

Betaalrekening

Jij stelt Philips in de gelegenheid de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een door jou aangewezen betaalrekening.

1.3. Jouw arbeidsovereenkomst

Jij bent met Philips een individuele arbeidsovereenkomst aangegaan. Voor het starten en beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden specifieke regels.

1.3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst

Start

Bij de start van jouw arbeidsovereenkomst ga jij met Philips een individuele, schriftelijke arbeidsovereenkomst aan. We komen daarbij overeen dat deze cao en volgende cao's op jou van toepassing zijn.

Duur

Philips gaat de arbeidsovereenkomst met jou aan voor onbepaalde tijd, tenzij in jouw arbeidsovereenkomst anders staat vermeld.

Inhoud

In jouw individuele arbeidsovereenkomst staan je datum van indiensttreding, je functie, de plaats waar jij je werkzaamheden begint, je vakgroep en je startsalaris.

Jouw arbeidsovereenkomst bevat verder onder meer bepalingen over:

- werkzaamheden die jij naast je werk bij Philips verricht bij andere bedrijven of voor jezelf;
- geheimhouding over bedrijfsaangelegenheden en publicaties;
- afstand doen van rechten op uitvindingen.

Zit jij in vakgroep 25 of lager, dan houdt Philips je niet aan deze bepaling over uitvindingen.

Zit jij in de vakgroepen 50 tot en met 90, dan bevat jouw arbeidsovereenkomst verder onder meer bepalingen over:

- auteursrechten;
- octrooien;
- een concurrentiebeding.

Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten

Philips telt aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij ondernemingen waarmee wij bij de start van jouw arbeidsovereenkomst in concern zijn verbonden, mee voor de berekening van de duur van jouw arbeidsovereenkomst.

1.3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Opzeggen arbeidsovereenkomst

Jij kunt jouw arbeidsovereenkomst zelf opzeggen. Philips kan dat ook doen. De opzegtermijn start op de eerste dag van de maand na opzegging. Jouw arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn. Als Philips opzegt, dan bevestigen we dat schriftelijk.

Opzegtermijn Philips

De opzegtermijn voor Philips is afhankelijk van de duur van jouw arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging. Deze bedraagt:

voor medewerkers in de vakgroepen 10 tot en met 45 bij een duur

- korter dan 5 jaar: 1 maand
- van 5-10 jaar: 2 maanden
- van 10-15 jaar: 3 maanden
- van 15 jaar of langer: 4 maanden

voor medewerkers in de vakgroepen 50 tot en met 90 bij een duur

- korter dan 15 jaar: 3 maanden
- van 15 jaar of langer: 4 maanden

Jouw opzegtermijn

Jouw opzegtermijn is afhankelijk van de vakgroep waarin je bent ingedeeld.

Deze bedraagt voor de vakgroepen:

- 10 tot en met 45: 1 maand
- 50 tot en met 90: 3 maanden

In onderling overleg kun je een kortere opzegtermijn overeenkomen.

1.3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

Overeenkomst voor bepaalde tijd

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege als jouw overeenkomst voor bepaalde tijd is verstreken.

Einde van rechtswege bij 68 jaar

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin jij 68 jaar wordt, tenzij opzegging eerder plaatsvindt of jij anders overeenkomt met Philips.

Arbeidsovereenkomsten in een keten

Gaat Philips met jou een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan of willen wij deze verlengen, dan geldt de wettelijke ketenregeling van artikel 7:668a van het BW (Burgerlijk Wetboek). Op grond van deze regeling mogen we met jou maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan binnen 36 maanden.

De cao kent 2 uitzonderingen op de wet:

- Werkte jij eerst als uitzendkracht bij Philips (zie artikel 7:690 van het BW) en sluit jij aansluitend of binnen 6 maanden daarna een arbeidsovereenkomst met Philips? Dan geldt de volledige uitzendperiode waarin jij bij Philips werkte als eerste arbeidsovereenkomst voor



bepaalde tijd in de keten, ook als deze onderbroken is door ziekte.

- Ging jij jouw arbeidsovereenkomst aan voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en/of promotieonderzoek? Dan is de periode van 36 maanden niet op jou van toepassing voor zover een langere periode nodig is voor de afronding van jouw wetenschappelijk onderzoek en/of promotie.

1.4. Ondernemingsraden en mededelingen aan medewerkers

Zélf actief meedenken over de manier waarop het Philips-onderdeel waar jij werkzaam bent de zaken regelt: het kan door je in te zetten via de Ondernemingsraad. Je leest hier ook over onze manier van informeren bij collectieve zaken.

1.4.1 Ondernemingsraden

Medezeggenschap

Elke door Philips aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid met minimaal het in de Wet op de ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers, heeft een Ondernemingsraad als intern orgaan voor overleg en advies.

Géén benadeling

Philips zorgt ervoor dat jij niet wordt benadeeld in jouw positie als medewerker vanwege jouw lidmaatschap van een Ondernemingsraad of vanwege de manier waarop je die rol uitvoert.

1.4.2 Mededelingen aan medewerkers

Mededelingen aan medewerkers die Philips in het bedrijf(sonderdeel) collectief bekendmaakt, bijvoorbeeld via een intranet/e-mail of via mededelingenborden/schermen, worden geacht hiermee ook afzonderlijk en persoonlijk aan jou te zijn gedaan.

1.5. Regelingen voor vakorganisaties

Philips en de vakorganisaties hebben deze cao samen ontwikkeld. Beide partijen streven ernaar de cao in goed overleg na te leven en te handhaven. We praten door het jaar heen onder meer over arbeidsvoorwaardelijke zaken in het centraal en decentraal overleg. Ook maken we afspraken over het vakbondswerk van de vakorganisaties en van individuele medewerkers van Philips.

1.5.1 Verplichting vakorganisaties

De vakorganisaties bevorderen dat hun leden de bepalingen van deze cao naleven.

1.5.2 Wederzijdse verplichtingen

Naleven en handhaven

Philips en de vakorganisaties zullen deze cao naleven en handhaven.

Arbidsvoorwaarden

Beide partijen voeren tijdens de looptijd van deze cao geen enkele actie onder medewerkers om de arbeidsvoorwaarden van deze cao te wijzigen.

Bijzondere omstandigheden

Vindt één van beide partijen tijdens de looptijd van deze cao dat bijzondere omstandigheden wijziging van de cao noodzakelijk maken, dan deelt ze dit schriftelijk mee aan de andere partij. Philips en de vakorganisaties onderhandelen hierover dan in samenwerking en vertrouwen.

1.5.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

Ongestoorde voortgang

De vakorganisaties bevorderen een ongestoorde voortgang van Philips zoveel mogelijk en proberen verstoringen van de arbeidsrust te voorkomen. Ze organiseren geen staking tijdens de looptijd van deze cao.

Fusie of reorganisatie

Wat beschreven staat onder 'ongestoorde voortgang' geldt niet als Philips overweegt of besluit om een:

- fusie aan te gaan;
- bedrijf(sonderdeel) te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, terwijl de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties organiseren pas een staking ná overleg met Philips.

Uitsluiting

Philips gaat alleen ná overleg met de vakorganisaties over tot uitsluiting – medewerkers verbieden de overeengekomen arbeid te verrichten – als tegenmaatregel bij staking.

Voortgang werkzaamheden

Bij staking of arbeidsonrust proberen de vakorganisaties ervoor te zorgen dat werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties kunnen doorgaan.

1.5.4 Geschillen tussen Philips en vakorganisaties

Regelen geschillen

Philips en de vakorganisaties regelen onderlinge geschillen zoveel mogelijk in goed overleg.

Naar de rechter

Komen Philips en de vakorganisatie(s) binnen 2 maanden na het schriftelijk kenbaar maken van het geschil niet tot overeenstemming, dan kunnen ze naar de rechter.

Kort geding

Beide partijen mogen daarnaast de rechter altijd in een kort geding vragen om een voorlopige beslissing.

1.5.5 Vakbondsverzuim

Als de werkzaamheden het toelaten, staat Philips je toe om

op verzoek van jouw vakorganisatie te verzuimen met behoud van salarisbetaling voor deelname:

- a. aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van je vakorganisatie;
- b. als afgevaardigde aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van je vakorganisatie genoemde of daarmee vergelijkbare organen;
- c. aan overleg van betaalde functionarissen van de vakorganisaties met de leiding van Philips. Per vakorganisatie kan 1 vakbonds(kader)lid deelnemen. Philips stelt de betaalde functionarissen in de gelegenheid om 1 uur vóór en ná deze bijeenkomst te overleggen met de desbetreffende (kader)leden.

De bepalingen onder sub a. en b. staan in de 'Regeling vakbondsverzuim'.

1.5.6 Vakbondswerk bij Philips

Philips wil contacten mogelijk maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen leden onderling.

Daarnaast stellen we de vakorganisaties in staat om gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen. We verlenen daarom de volgende medewerking:

Voorzitter bedrijfsledengroep

Ben je voorzitter van de bedrijfsledengroep of ben je een door hem aangewezen bestuurslid van de bedrijfsledengroep, dan kun je met inachtneming van de geldende richtlijnen:

- a. buiten werktijd contact hebben met leden van je vakorganisatie. Is er volgens beide partijen sprake van bijzondere omstandigheden, dan mag je dit ook binnen werktijd doen;
- b. binnen werktijd contact hebben met betaalde functionarissen van je vakorganisatie als dit door omstandigheden op korte termijn niet buiten werktijd kan;
- c. binnen werktijd contact hebben met leden van de Ondernemingsraad.

Vakorganisaties

Philips zal de vakorganisaties, met inachtneming van de geldende richtlijnen:

- a. in de gelegenheid stellen op eigen verantwoordelijkheid

gebruik te maken van door Philips ter beschikking gestelde mededelingenborden. De mededelingen mogen uitsluitend gaan over Philips of over het functioneren van de vakorganisaties. Ze mogen niet gaan over personen;

- b. in de gelegenheid stellen vakbondsvergaderingen aan te kondigen op de mededelingenborden in de bedrijven, zolang de onder sub a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn. Gaat de inhoud van deze aankondigingen verder dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van de vergaderingen, dan is voor publicatie toestemming nodig van Philips;
- c. afschriften toesturen van algemene bedrijfsmededelingen aan medewerkers;
- d. stukken toesturen die Philips voor de vergadering van de Ondernemingsraden toestuurt aan de leden. Ook ontvangen ze de agenda's en verslagen van de Ondernemingsraadvergaderingen, voor zover de Ondernemingsraden daarmee instemmen. De vakorganisaties mogen alleen uit deze interne stukken publiceren met toestemming van Philips;
- e. in de gelegenheid stellen informele gesprekken te voeren met door Philips aangewezen bedrijfsfunctionarissen.





“Ik vind het fijn dat er een prettige werksfeer is. Dank je wel, collega's!”

PHILIPS HEALTHCARE



“Mijn **passie** voor techniek kan ik inzetten voor betere zorg in ziekenhuizen. Dat geeft veel voldoening.”

PHILIPS HEALTHCARE

Ploegendienst

Ben jij een medewerker in de ploegendienst en zit je in het bestuur van de bedrijfsledengroep van je vakorganisatie, dan kun je met behoud van salaris deelnemen aan een vakbondsvergadering als Philips vindt dat het werk dat toelaat.

Kaderleden

- a. Een kaderlid is een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, een lid van daaronder vallende sectiebesturen of een medewerkerslid van de cao-onderhandelingsdelegatie. Je vakorganisatie moet je dan wel als kaderlid aanmelden bij Philips.
- b. Philips zorgt ervoor dat je als kaderlid niet wordt benadeeld in je positie als medewerker van Philips vanwege de uitoefening van jouw vakbondsfunctie.
- c. Ontslag kan alleen plaatsvinden vanwege een reden die losstaat van het feit dat jij kaderlid bent.
- d. Je kunt je werk als kaderlid vermelden als competentie op je cv en je e-portfolio.

Bijwerken ledenlijsten

Philips werkt éénmaal per jaar op verzoek van de vakorganisaties mee aan het bijwerken van hun ledenlijsten.

1.5.7 Uitkering aan vakorganisaties

Philips keert aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag ineens uit conform de 'Regeling uitkering aan de vakorganisaties'.

1.5.8 Overleg over werkgelegenheid

Algemene gang van zaken

Philips informeert de vakorganisaties in het centraal overleg minimaal 2 maal per jaar over de algemene gang van zaken in de onderneming. We besteden vooral aandacht aan ontwikkelingen op het gebied van de economische situatie,

investeringen en werkgelegenheid, zoals de positie van vrouwen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, bevorderen van ondernemerschap, het werkgelegenheidsplan en opleidingen.

Sociale gevolgen

Als Philips overweegt om:

- a. investeringen te doen die leiden tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel;
 - b. een bedrijf(sonderdeel) te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen;
 - c. een fusie door te voeren zoals bedoeld in het 'SER-besluit fusiegedragsregels 2000';
- dan betreft Philips de sociale gevolgen bij haar besluitvorming.

Inlichten betrokken partijen

In verband met de bovenstaande genoemde sociale gevolgen licht Philips de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsra(a)d(en) en de medewerkers zo snel mogelijk in over de beoogde maatregelen als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt.

Bespreken beoogde maatregelen

Aansluitend op het inlichten van betrokken partijen bespreekt Philips de beoogde maatregelen en de eventuele gevolgen voor (een aantal) medewerkers met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsra(a)d(en).

Financiële regelingen

De financiële regelingen in het sociaal plan komen ten laste van Philips, voor zover hiervoor geen wettelijke regeling is.

1.5.9 Overheidsmaatregelen

Treft de overheid wettelijke maatregelen die de afspraken tussen Philips en de vakorganisaties raken, bijvoorbeeld over de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de

arbeidsduur, dan eindigen de desbetreffende bepalingen uit deze cao vanaf de datum dat die wettelijke maatregelen in werking treden. Beide partijen overleggen hierover dan zo spoedig mogelijk en beslissen samen welke bepalingen vanaf dat moment gelden. Indien nodig treffen ze tijdelijke voorzieningen totdat ze het eens zijn over de nieuwe bepalingen.

1.5.10 Decentraal overleg

Naast het centraal overleg (zie artikel 1.5.8 'Algemene gang van zaken') vindt in bedrijfsonderdelen op initiatief van het betrokken management of de vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen beide partijen onder meer de volgende onderwerpen bespreken:

- **Algemene gang van zaken:**
Omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfs-onderdeel, evenals bijzondere projecten of activiteiten;
- **Werkgelegenheid:**
Verwachte ontwikkeling in de aard en omvang van de lokale werkgelegenheid, genomen of te nemen maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit;
- **Flexibiliteit:**
Concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd of werken op zaterdag;
- **Werkgelegenheidsplan:**
Lokale activiteiten binnen het werkgelegenheidsplan, zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt en opleidingsactiviteiten voor deelnemers aan dit plan;
- **Positie van vrouwen:**
Aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, loopbaan en opleidingen, evenals thema's als ouderschapsverlof, kinderopvang en werk/privé-balans;
- **Opleidingen:**
Inspanningen op het gebied van opleidingen in het betrokken bedrijfsonderdeel, totale deelname aan

opleidingen, deelname naar functieniveau, leeftijd en opleidingssoort;

- **Loopbaanbeleid:**

Invulling van het loopbaanbeleid binnen het betrokken bedrijfsonderdeel, afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de personeelssamenstelling, het opleidingsniveau, et cetera;

- **Salaris- en indelingsbeleid:**

Uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid, statistieken van het salarisbeleid (met collectieve garanties) op plant- en bedrijfsniveau.

1.6. Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling

Philips vertrouwt erop dat jij je houdt aan de verplichtingen uit jouw arbeidsovereenkomst. Is dat niet het geval, dan kunnen we je verschillende disciplinaire maatregelen opleggen. We moeten ons ten opzichte van elkaar gedragen als goed werkgever en goede medewerker. Toch kan er een geschil ontstaan tussen jou en Philips.

1.6.1 Disciplinaire maatregelen

Kom jij de verplichtingen uit jouw arbeidsovereenkomst niet na, dan kan Philips je – afhankelijk van de ernst van het feit – de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing zonder behoud van betaling voor maximaal 5 werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn. Dit laatste kan alleen bij ontslag vanwege een dringende reden (zie artikel 7:678 van het BW).

1.6.2 Intern beroep

Vaststelling klachtenprocedure

Philips heeft voor elk onderdeel waarvoor een Ondernemingsraad is ingesteld een klachtenprocedure vastgesteld. De regels zijn in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Rechter

Met de komst van de individuele geschillenregeling heb jij nog steeds de mogelijkheid om naar een gewone rechter te gaan.

Informatie over klachten

Philips informeert de Ondernemingsraad in het kader van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden minimaal éénmaal per jaar schriftelijk over de behandeling van de klachten in het betrokken onderdeel bij Philips.





2. Prestaties & Beloning

2. Prestaties & Beloning

In jouw arbeidsovereenkomst staan een aantal basis arbeidsvoorwaarden. Ze gaan veelal over de beloning die je krijgt voor de inspanning en prestaties die je levert. Denk aan salarisafspraken, variabele beloningen bij specifieke prestaties maar ook aan afspraken over (flexibele) aanwezigheid. Ze dragen bij aan betere prestaties en daarmee indirect ook aan het succes van Philips als bedrijf.

Salaris

2.1. Salaris

De basisregel luidt: voor het werk dat je verricht, ontvang je salaris. Hieronder lees je alles over ons beloningssysteem en de salarisregeling.

2.1.1 Maandsalaris

Beloningssysteem cao

Het beloningssysteem van Philips staat nader beschreven in een brochure welke op de HR Portal te vinden is. Je vindt daar onder meer informatie over de salarisschalen en de salarisgaranties. Philips wijzigt de salarisschalen alleen structureel ná overleg met de vakorganisaties. Je kunt de salarisschalen bekijken in Bijlage G van deze cao.

Bepaling maandsalaris

Philips bepaalt jouw maandsalaris op basis van de:

- indeling in een vakgroep;
- salarisschaal voor jouw vakgroep;
- beoordeling van jouw prestaties.

Een nadere uitwerking vind je in artikel 2.1.5.

Maandsalaris BBL

Als BBL-medewerker ontvang jij een maandsalaris dat is gebaseerd op het 'minimum BBL jeugdloon naar leeftijd' zoals dat door de overheid wordt vastgesteld. Philips vermeerderd dit met twee leeftijdsjaren en een percentage van 16.33%, zijnde het wettelijke percentage vakantietoeslag en een dertiende maand. Jouw opleidingsdagen worden doorbetaald.

Uitbetaling maandsalaris

Je krijgt jouw maandsalaris uitbetaald aan het eind van de kalendermaand.

2.1.2 Persoonlijk budget

Persoonlijk budget

Tot 1 januari 2021 ontvang jij aan het eind van de kalendermaand bij de betaling van jouw maandsalaris ook een persoonlijk budget. De regeling voor jou als BBL-medewerker staat beschreven in artikel 2.1.1.

Samenstelling persoonlijk budget

Jouw persoonlijk budget (wettelijk percentage vakantie-toeslag, voormalige dertiende maand, bijdrage (voormalige) levensloop en compensatie voormalige verletdagen) is een percentage van je maandsalaris, je ploegentoeslag en de overige daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.

Percentages

Het hiervoor genoemde percentage bedraagt als je werkt in:

- een 5 of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uur: **19,12%**
- een ander dienstrooster: **24,57%**

Integratie persoonlijk budget

Het persoonlijk budget, inclusief het wettelijke percentage vakantietoeslag, is per 1 januari 2021 opgenomen in jouw maandsalaris.

2.1.3 Collectieve schaal aanpassing

Jij ontvangt per 1 juli 2021 een collectieve loonsverhoging van 1,6% met een minimum van € 400,- per jaar op voltijdsbasis.

Per 1 juli 2022 ontvang jij een collectieve loonsverhoging van 2,1% met een minimum van € 600,- per jaar op voltijdsbasis.

Als BBL-medewerker ben je uitgesloten van collectieve en individuele verhogingen. Jouw loon volgt de wettelijke indexeringen zoals door de overheid voor BBL-medewerkers is vastgesteld.

2.1.4 Vakantietoeslag

Vakantietoeslag

Het wettelijk percentage vakantietoeslag (8%) is onderdeel van jouw persoonlijk budget en per 1 januari 2021 van jouw maandsalaris. (zie artikel 2.1.2).

Minimumbedrag 22 jaar of ouder

Ben je 22 jaar of ouder, dan bedraagt jouw vakantietoeslag ten minste € 2.231,- op jaarbasis. Per 1 januari 2021 bedraagt jouw vakantietoeslag ten minste € 2.780,- op jaarbasis. Philips past dit bedrag aan met het percentage van de collectieve schaal aanpassing (zie artikel 2.1.3). Ben jij BBL-medewerker, dan geldt deze vloer niet voor jou.

(Volledig) Arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt en ontvang je een WAO- of WIA-uitkering, dan ontvang je alleen vakantietoeslag als en voor zolang jij Philips een volmacht verleent tot ontvangst en verrekening van de als gevolg van de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering. Je hebt géén recht op vakantietoeslag als je volledig arbeidsongeschikt bent en geen aanspraak hebt op betaling van Philips, zoals bedoeld in artikel 4.1.1 en Bijlage A.

2.1.5 Salarisregeling

Bepaling functieniveau

- Philips stelt het niveau van voorbeeldfuncties in de vorm van functieprofielen ('job profiles') vast volgens een functiewaarderingssysteem. Deze functieprofielen staan in de Job Catalog. Philips bepaalt het niveau van jouw functie door vergelijking met de functieprofielen.
- Is jouw functie niet vergelijkbaar met de aanwezige functieprofielen, dan bepaalt Philips het niveau met het functiewaarderingssysteem.

Indeling in vakgroep

Philips deelt je in één van de volgende vakgroepen in: 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70 of 80. Philips bepaalt je vakgroep in beginsel op basis van het niveau van jouw functie, mits:

- er voldoende zekerheid is over jouw geschiktheid om zowel je huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen;
- én functies van minimaal dit niveau in het eigen bedrijf of in andere bedrijven van Philips beschikbaar blijven.

Salarissysteem

Structuur

- Referentiesalaris: voor iedere vakgroep bestaat een referentiesalaris. Dit is het salaris dat jij ten minste behaalt en behoudt als je structureel voldoet aan alle functie-eisen.
- Minimum eindsalaris vakgroep: voldoe je aan de minimum functie-eisen, dan bereik jij ten minste het minimum eindsalaris.
- Eindsalaris vakgroep: groei jij ná het bereiken van het minimum eindsalaris verder in jouw bijdrage voor Philips, dan kun je doorgroeien boven dit minimum eindsalaris. Over het algemeen kun je doorgroeien tot een salarisniveau dat ten minste gelijk is aan het referentiesalaris.
- De salarisschalen staan in Bijlage G van deze cao.
- Het salaris voor jou als BBL-medewerker wordt vastgesteld zoals beschreven in artikel 2.1.1. Dit artikel en bijlage G zijn dan ook niet op jou van toepassing.

Invloed beoordeling

Je leidinggevende beoordeelt minimaal eenmaal per jaar jouw bijdrage over de achterliggende periode in een onderling gesprek. Jullie gaan daarbij in op de inhoud en de resultaten van jouw werk, maar ook op jouw werkwijze en gedrag. Tevens bespreken jullie de belangrijkste overwegingen voor de vaststelling van jouw salaris. Jullie maken daarnaast afspraken voor de komende periode.



Salarisverhoging

De beoordeling heeft 1 keer per jaar gevolgen voor jouw salaris, mits jouw bijdrage is gegroeid en je jouw (persoonlijke) eindsalaris nog niet hebt bereikt. Een toegekende salarisverhoging voegt Philips per 1 april volgend op de beoordeling toe aan jouw salaris. Voor jou als BBL-medewerker geldt dat je beoordeling niet leidt tot een aanpassing van het salaris, omdat de wettelijke indexatie van de BBL-jeugdlonen wordt gevolgd.

Individuele garanties

Indelingsgarantie

Ben je eenmaal ingedeeld in een vakgroep, dan plaatst Philips je daarna niet meer in een lagere vakgroep.

Dit geldt niet als:

- a. je jonger bent dan 55 jaar en je voor langere tijd werk van een 'lager' niveau uitvoert, omdat werk op het bij jouw vakgroep passende niveau ontbreekt. In dat geval deelt Philips je in de vakgroep in die 1 niveau lager ligt dan jouw vakgroep;
- b. Philips jouw functieniveau verlaagt doordat jouw bijdrage gedurende langere tijd niet voldoet aan de functie-eisen;
- c. sprake is van maatregelen zoals het:
 - sluiten van een bedrijf(sonderdeel);
 - ingrijpend en structureel wijzigen van het werkpakket;
 - ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van een bedrijf(sonderdeel);
- d. Indien jij en Philips afspraken maken over een carrièrewending als bedoeld in artikel 3.2.2.

In de gevallen a t/m c stelt Philips in overleg met de vakorganisaties een nadere regeling vast.

In bijlage E vind je de uitwerking van een carrièrewending.

Salarisgarantie

- a. Heb je het bij jouw vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet bereikt, dan kent Philips je maximaal 2 achtereenvolgende jaren géén verhoging toe, tenzij er een functieverandering of ontslagprocedure loopt.
- b. Philips kan een eenmaal bereikt salaris alleen verlagen als jouw functievervulling 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

Per 1 april garandeert Philips per vakgroep dat wij bij een bezetting van minimaal 50 medewerkers:

- a. die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
 - aan deze medewerkers gemiddeld ten minste een verhoging van 3% van het referentiesalaris toekennen. Vanaf 1 januari 2021 geldt als gevolg van de integratie van het persoonlijk budget in het salaris een verhogingspercentage van 2,4% (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 gelijkstellen aan 97% van het referentiesalaris.

2.1.6 Inhouding aanvullende WW en WGA uitkering (PAWW)

Philips heeft per 1 juli 2018 een private aanvullende WW / WGA verzekering afgesloten. Philips is hiervoor aangesloten bij de verzamel CAO Industrie en Techniek. Je bent verplicht om hieraan deel te nemen. De volledige premie (voor zowel uitvoerings- als uitkeringslasten) zal maandelijks worden ingehouden op jouw salaris. Meer informatie is te vinden op de website van de stichting: www.spaww.nl

2.1.7 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling voor betaling tijdens arbeidsongeschiktheid vind je in Bijlage A. Als je doorwerkt ná je AOW-gerechtigde leeftijd geldt de regeling niet, tenzij jouw AOW-gerechtigde leeftijd vóór je 68ste ligt. Deze regeling geldt ook niet als je in dienst komt en al AOW-gerechtigd bent.

Variabele beloning

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

Wanneer ontvang je variabel salaris?

Tot 1 januari 2021 dien je minimaal een PPM-score 2 te hebben om in aanmerking te komen voor variabel salaris. Je ontvangt dus geen variabel salaris bij een PPM-score 1 en na een ontslag op staande voet. Ook wanneer jij valt onder een Sales Incentive plan heb jij geen recht op variabel salaris welke in dit artikel wordt toegelicht.

Na 1 januari 2021 ontvang je 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 valt onder een Sales Incentive plan heb jij geen recht op variabel salaris welke in dit artikel wordt toegelicht.

Percentage en grondslag

Het on target-percentage variabel salaris bedraagt voor

- vakgroepen 10 tot en met 70: 3%;
- vakgroep 80 en 90: 6%.

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 urentoeslag en vanaf 1 januari 2020 het persoonlijk budget.

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.

Financieel deel (Line of Sight) tot en met vakgroep 50

Ben jij ingedeeld in de vakgroepen 10 t/m 50, dan wordt de hoogte van jouw variabel salaris tot 1 januari 2021 voor minimaal 25% bepaald door de financiële prestaties van 'Philips Group'.

Vanaf 1 januari 2021 wordt de hoogte van jouw variabel salaris voor 70% bepaald door de financiële prestaties van 'Philips Group'.

Het resultaat op financiële doelstellingen kent een bovengrens.

Financieel deel (Line of Sight) vakgroep 60 tot en met 90

Ben jij ingedeeld in de vakgroepen 60 t/m 90, dan wordt de hoogte van jouw variabel salaris 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.

Tot 1 januari 2021 geldt de beoordelingssystematiek zoals volgt uit de voorgaande cao.

Op basis van de nieuwe beoordelingssystematiek die sinds het kalenderjaar 2021 van kracht is, zijn de volgende bandbreedtes van toepassing voor het deel van het on target percentage variabel salaris dat afhankelijk is van de PPM-score:

		Wat			
Hoe		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.

Uitbetaling variabel salaris

Je ontvangt het variabel salaris in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is. Als tijdens het kalenderjaar jouw dienstverband eindigt, ontvang je het variabel salaris naar evenredigheid.

Uitbetaling naar rato

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).





Arbeidsduur en aanwezigheid

2.3 Arbeidsduur en aanwezigheid

Hier lees je wat de afspraken zijn over werktijden, ploegenroosters, (compensatie voor) overuren, consignatie en meer.

2.3.1 Begrippen

Bruto standaard arbeidsduur

Jouw bruto standaard arbeidsduur is het aantal dagen van het kalenderjaar minus het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar. We drukken de arbeidsduur uit in uren. In 2020 bedraagt jouw bruto standaard arbeidsduur 2.096 uur, in 2021 2.088 uur en in 2022 2.080 uur.

Arbeidsduur per dag

Voor de hiervoor genoemde dagen geldt een arbeidsduur van 8 uur per dag.

Ploegendienstrooster

Heb jij een ploegendienstrooster, dan werk je minimaal eenmaal per 4 weken in verschillende diensten. Er is sprake van verschillende diensten als er ten minste 12 werkuren (exclusief pauzes) liggen tussen het eindtijdstip van jouw laatste dienst en het begintijdstip van jouw nieuwe dienst.

2.3.2 Werktijden

Bepalingen overlegregeling Arbeidstijdenwet

Philips regelt jouw werktijden in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet:

- een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel maximaal 9,5 uur per dienst, 190 uur per 4 weken en 552,5 uur per 13 weken;
- jouw gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 40 uur per week;
- de werktijd in een (ploegen)dienstrooster is minimaal een halve dienst;

- een dienst bevat ten minste 6 uur. Wil Philips hiervan afwijken, dan kan dat pas na overeenstemming met de vakorganisaties.

Dagdienstrooster

In een dagdienstrooster werk je in principe van maandag tot en met vrijdag.

Bekendmaking rooster

Philips maakt jouw rooster minimaal 7 kalenderdagen vóór invoering bekend.

2.3.3 Vaststelling dienstroosters

Vaststelling dienstroosters

Philips stelt jouw dienstrooster vast.

Instemming Ondernemingsraad

Wil Philips het rooster voor alle medewerkers of een groep medewerkers vaststellen of wijzigen, dan moet de Ondernemingsraad daarmee instemmen.

Belang onderneming

Je bent verplicht te werken op andere uren dan jouw dienstrooster als Philips vindt dat dat in het belang van de onderneming is.

Overuren

Werk jij in de vakgroepen 10 tot en met 45 en is het in jouw bedrijf(sonderdeel) noodzakelijk om een grote hoeveelheid overuren te maken – wat betreft het aantal medewerkers of de te verwachten tijdsduur –, dan overlegt Philips hierover met de Ondernemingsraad.

Werktijdverkorting

Maken economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden het volgens Philips nodig een regeling voor werktijdverkorting te treffen – inclusief een overeenkomstige inkomensverlaging – dan doen we dat binnen de wettelijke voorschriften en ná overleg met de vakorganisaties.

2.3.4 Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd

Indienen en behandelen verzoeken

Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd kun je indienen conform de bepalingen van de Wet flexibel werken. Philips zal, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, verzoeken positief benaderen. Eventuele afwijzingen worden schriftelijk gemotiveerd.

Aanpassing arbeidsduur

Als jouw arbeidsduur wordt gewijzigd, dan past Philips jouw arbeidsvoorwaarden rechtevenredig aan.

Wederkerige flexibiliteit

Philips benadert verzoeken voor aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd positief. We houden daarbij rekening met de bedrijfsomstandigheden en gaan uit van een 'wederkerige flexibiliteit' tussen jou en Philips. Dit betekent dat beide partijen bereid zijn de behoeften voor tijd, plaats en organisatie van het werk op elkaar af te stemmen en oog te hebben voor elkaars wensen en mogelijkheden. Philips motiveert een afwijzing van een verzoek altijd schriftelijk.

2.3.5 Overuren

Voor wie geldt deze regeling?

Een toeslag voor overuren geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 50.

Wat zijn overuren?

Overuren zijn uren:

- in dagdienst en 2-ploegendienst die jij in opdracht van Philips werkt boven een vastgesteld rooster met een werktijd van minimaal 8 uur;
- in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die jij in opdracht van Philips werkt boven een werktijd van 7,5 uur per dienst;
- die jij werkt op dagen dat jij geen rooster hebt. Ze gelden

als overuren als jij daarmee een werktijd van 40 uur per week overschrijdt.

Compensatie in tijd

Je krijgt in principe een compensatie voor overuren in de vorm van betaald verlof.

Mag jij voor gewerkte overuren vervangend betaald verlof opnemen, dan ontvang jij alleen de toeslagen zoals hieronder genoemd en niet een betaling per gewerkt overuur.

Compensatie in geld

Is betaald verlof volgens Philips niet mogelijk, dan ontvang jij een bedrag voor elk gewerkt overuur. Deze betaling bedraagt 0,575% van jouw maandsalaris. Philips hanteert daarbij een minimum maandsalaris van € 1.733,-. Per 1 januari 2021 bedraagt als gevolg van de integratie van het persoonlijk budget de betaling 0,462% van jouw maandsalaris. Philips hanteert daarbij een minimum maandsalaris van € 2.159,-. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaal aanpassing (zie artikel 2.1.3).

Toeslag

Naast een compensatie of betaling ontvang jij per gewerkt overuur een toeslag.

Hoogte toeslag

Deze toeslag bedraagt:

- 25% van jouw uurloon voor de eerste 2 gewerkte overuren op een normale werkdag;
- 50% van jouw uurloon voor het aantal uren dat het aantal van 2 overschrijdt én voor de gewerkte uren boven de 10 uur op een normale werkdag.

Toeslag zaterdag

Op zaterdag bedraagt de toeslag per gewerkt overuur:

- 75% van jouw uurloon als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 45;
- 25% van jouw uurloon als je bent ingedeeld in vakgroep 50.

Toeslag zon- en feestdagen

Op zon- en feestdagen bedraagt de toeslag 100% van jouw uurloon per gewerkt overuur.

Verrekening overuren

Voor de verrekening van overuren zijn door Philips intern nadere regels gesteld.

2.3.6 Bijzondere uren bij dienstroosters

Voor wie geldt deze regeling?

Een toeslag voor bijzondere uren bij dienstroosters geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 60.

Toeslag

Krijg jij via jouw ploegentoeslag of jouw normale salaris nog geen extra betaling voor werken op bijzondere uren, dan ontvang jij hiervoor een toeslag zoals hierna genoemd.

Philips berekent de toeslagen over 0,575% van jouw maandsalaris. Per 1 januari 2021 bedraagt dit percentage 0,462% van jouw maandsalaris als gevolg van de integratie van het persoonlijk budget.

Hoogte toeslag

Deze toeslag bedraagt:

- 25% voor uren op: maandag tot en met vrijdag van 00.00-07.00 uur en van 19.00-24.00 uur; zaterdag van 00.00-06.00 uur;
- 75% voor uren op zaterdag van 06.00-24.00 uur;
- 100% voor uren op zondag van 00.00-24.00 uur.

2.3.7 Consignatiedienst

Voor wie geldt deze regeling?

Een toeslag voor consignatiedienst geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 60.

Wat is consignatiedienst?

Consignatiedienst betekent dat jij in opdracht van Philips beschikbaar en bereikbaar bent buiten de bij jouw dienst-rooster behorende werktijden.

Vaste vergoeding

Voor consignatiedienst krijg jij op:

- maandag tot en met vrijdag per etmaal een vaste vergoeding van 1 uur werken tegen jouw normale salaris. Een etmaal is dan de tijd tussen het einde van jouw rooster op de ene dag en het begin van jouw rooster op de volgende dag (16 uur);
- een collectieve vrije dag per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris;
- zaterdag, zon- en feestdagen per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris, plus een bijzondere uren toeslag conform artikel 2.3.6.

Betaald verlof

Philips kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verlof. De bijzondere uren toeslag conform artikel 2.3.6. betalen we altijd uit.

Bonusuren

Moet je daadwerkelijk naar het werk komen, dan betaalt Philips op maandag tot en met vrijdag 2 bonusuren tegen jouw normale salaris. Gebeurt dit op zaterdag, zon- en feestdagen, dan betalen we 2,5 bonusuur tegen jouw normale salaris.

Aanwezigheidsuren

Moet je daadwerkelijk naar het werk komen, dan betaalt Philips de aanwezigheidsuren conform artikel 2.3.5.

Opkomst ná 00.00 uur en vóór 05.00 uur

Eindigt de laatste opkomstperiode ná 00.00 uur en vóór 05.00 uur, dan krijg je aansluitend een rustperiode van 8 uur. Vallen deze uren samen met de uren van jouw rooster voor die dag, dan betaalt Philips over deze uren jouw salaris door.

Oproep tussen 05.00 en 06.00 uur

Ontvang je alleen een oproep tussen 05.00 en 06.00 uur, dan

krijg je binnen 24 uur ná 06.00 uur een rustperiode van 8 uur.

Oproep tussen 00.00-05.00 uur én 05.00-06.00 uur

Ontvang je zowel tussen 00.00 en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep, dan geldt de regeling zoals besproken bij een opkomst ná 00.00 uur en vóór 05.00 uur.

Oproep ná 06.00 uur

Ontvang je alleen een oproep ná 06.00 uur, dan werk je aansluitend volgens jouw rooster voor die dag. Daarbij mag je in totaal maximaal 13 uur werken. In een periode van 13 weken mag je niet langer werken dan gemiddeld 45 uur per week.

2.3.8 Betaling feestdag

Betaling salaris

Je ontvangt over feestdagen (zie artikel 4.1.5) jouw normale salaris, inclusief een eventuele ploegentoeslag.

Compensatie voor werken op feestdagen

Ben je ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 50 en werk je op feestdagen zoals in artikel 4.1.5 genoemd, dan ontvang je naast jouw normale salaris en eventuele ploegentoeslag over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst en een toeslag van 100%. De vervangende vrije dienst kun je in overleg met Philips laten uitbetalen.

Ben je ingedeeld in vakgroep 60 en werk je op feestdagen zoals in artikel 4.1.5 genoemd, dan ontvang je naast jouw normale salaris en eventuele ploegentoeslagen over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst. De vervangende vrije dienst kun je in overleg met Philips laten uitbetalen.

2.3.9 Ploegendienst

Maandsalaris ploegendienst

Werk je volgens een vastgesteld rooster in ploegen,

dan ontvang je een maandsalaris ploegendienst. Philips stelt dit salaris vast op basis van jouw arbeidsduur. Het maandsalaris werkt door in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Bovenop jouw maandsalaris ploegendienst ontvang je een ploegentoeslag.

Indien jij werkzaam bent in Drachten en gebruik maakt van de mogelijkheid tot 'meeroosteren' (deze systematiek is met de vakbonden afgesproken in 2020), dan heeft het 'meeroosteren' geen invloed op de hoogte van de op jou van toepassing zijnde ploegentoeslag.

Ploegentoeslag

Philips betaalt de ploegentoeslag vanaf het moment dat jij in ploegen werkt en zolang je dat blijft doen. Een toelichting op de berekening van jouw maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag vind je in Bijlage B. De hoogte van de ploegentoeslag hangt af van de mate waarin jouw werk- en pauzetijden inconvenient zijn.

24.00 uur	55%	115%
19.00 uur	0%	
13.00 uur		
07.00 uur	55%	
00.00 uur	ma di wo do vr za zo	

* Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht berekent Philips voor maandag tot en met vrijdag een toeslagvrije zone van 12 uur.

Verhoging ploegentoeslag

Philips verhoogt de ploegentoeslag met 1,5% als jij werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in jouw dienstrooster of als je geen aaneengesloten pauze van een halfuur hebt. We moeten dit verhogingspercentage vermenigvuldigen met het voor jou geldende basispercentage (zie Bijlage B).



Berekening ploegentoeslag

Philips betaalt de ploegentoeslag over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen. We baseren dit minimaal op een bedrag van € 2.252,-, per 1 januari 2021 € 2.806,- per maand. Ben jij BBL-medewerker dan gelden deze vloerbedragen niet voor jou.

Inkomensafbouwregeling

De bestaande inkomensafbouwregeling van Philips vind je in Bijlage C.

2.3.10 Hinder

Voor wie geldt deze regeling?

Hindertoeslag geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 45.

Wanneer krijg je hindertoeslag?

Werk je onder hinderlijke omstandigheden, dan kan Philips een hindertoeslag toekennen. We streven ernaar hinderlijke

werkomstandigheden weg te nemen. Is dat het geval, dan vervalt een eventuele hindertoeslag.

Wat zijn hinderlijke omstandigheden?

De volgende hinderlijke werkomstandigheden vallen onder de hindertoeslagregeling:

- vuil;
- klimaat;
- luchtverontreiniging;
- persoonlijke beschermingsmiddelen;
- zwaarte van het werk.

Daarnaast kent Philips een toeslag toe als je in een 3- of meerploegenrooster werkt met een aaneengesloten reeks van ten minste 5 nachtdiensten. De hoogte van de toeslag is gelijk aan niveau 1 zoals hieronder omschreven. In interne regelingen is dit verder uitgewerkt.

Vier niveaus van hinder

Opklimmend naar de mate van hinder onderscheidt Philips vier niveaus.

De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

Niveau	Toeslag
0	Nihil
1	€ 28,60
2	€ 50,40
3	€ 76,25

Berekening toeslag

Philips baseert de toeslag op het ononderbroken – gedurende de gehele werktijd – bestaan van de hinder. Ondervind jij de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd, dan betalen we de toeslag naar evenredigheid.

Uitbetaling

Philips betaalt de hindertoeslag normaal gesproken maandelijks uit.



A woman with long brown hair is seen from the side, looking at a laptop. The laptop screen shows a video conference with several participants. The background is a modern office with large windows overlooking a body of water and trees. The office has dark wooden tables and white chairs.

3. Ontwikkeling & Carrière

3. Ontwikkeling & Carrière

Als kennisorganisatie heeft Philips er alle belang bij dat jij de kans krijgt je persoonlijke en functionele talenten te ontwikkelen. Hieronder lees je welke mogelijkheden jij onder andere hebt om je carrière verder invulling te geven. Dit hoofdstuk gaat ook over duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid.

Ontwikkeling en inzetbaarheid

3.1. Ontwikkeling en inzetbaarheid

Wij hechten veel belang aan persoonlijke ontwikkeling, en nemen samen met jou als medewerker onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk lees je daar meer over.

3.1.1 Duurzame inzetbaarheid

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het functioneren van Philips en van jou – nu en in de toekomst – is nauw met elkaar verbonden. ‘Ontwikkeling’ is een belangrijke voorwaarde om dat functioneren te waarborgen en werkzekerheid op de korte en lange termijn te bevorderen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Philips, van jou en van al je collega's, wat betreft tijd, inspanning en kosten.

Verantwoordelijkheden Philips

Philips:

- voert een beleid dat jouw inzetbaarheid nu en in de toekomst bevordert;
- is verantwoordelijk voor het scheppen van condities en faciliteiten waardoor jij je persoonlijk en vakmatig kunt ontwikkelen. Elke bedrijfsonderdeel zal hiervoor een plan opstellen;
- geeft je de gelegenheid jouw kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en aan te passen aan technologische en andere ontwikkelingen. Jij vergroot daarmee de kans om een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in geval van vacatures;
- erkent het recht op opleiding en verleent jou medewerking voor deelname aan interne en externe opleidingsactiviteiten. Afhankelijk van de reden vóór en de aard van de opleiding volg je deze buiten of binnen werktijd;
- stelt jou jaarlijks ten minste 2 opleidingsdagen ter beschikking.

Verantwoordelijkheden medewerkers

Jij:

- bent je bewust van jouw verantwoordelijkheid voor het vergroten van je inzetbaarheid en je bent bereid om je daarvoor in te spannen;
- neemt je verantwoordelijkheid om je dusdanig te ontwikkelen, dat jouw inzetbaarheid en je werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijven.

Gestructureerde feedback

Je hebt recht op gestructureerde feedback op je functioneren. Om jouw inzetbaarheid goed te kunnen vormgeven, stel jij samen met Philips jaarlijks een ontwikkelplan op. Dit plan kan gericht zijn op jouw loopbaan op kortere en langere termijn. Het plan kan ook gericht zijn op het vergroten van jouw werkzekerheid in de toekomst. Tijdens het bespreken van het plan kunnen jij en Philips afspraken maken over de tijd dat je in jouw functie werkzaam blijft.

Functionele mobiliteit

Functionele mobiliteit (mobiliteit naar een ander functiegebied) vindt Philips een randvoorwaarde om jouw inzetbaarheid op peil te houden. Daarom is een transparante arbeidsmarkt binnen Philips van groot belang. Uitgangspunt is dat we alle vacatures publiceren op onze careersite. We vullen vacatures bij voorkeur in door medewerkers die al in dienst zijn. Daarbij houden we zoveel mogelijk rekening met jouw toekomstmogelijkheden en privéomstandigheden.

E-miles

Om jouw mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling (Employability) te verruimen, ontvang jij per 1 januari van ieder jaar (gedurende de looptijd van de cao) 1.000 E-miles. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. E-miles geven jou het recht op diensten zoals workshops, testen, coaching en loopbaanadviesgesprekken die gericht zijn op het vergroten van jouw inzetbaarheid. Normaal gesproken neem je deel aan deze activiteiten onder werktijd. Philips garandeert professionaliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de diensten.

Life & Career scan

Jij krijgt de mogelijkheid om eenmaal per jaar een scan uit te laten voeren die jou meer inzicht geeft in loopbaan, arbeidsmarkt, leren & ontwikkelen, vitaliteit of thuiswerken. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. Een scan bestaat uit een digitale vragenlijst, een persoonlijk rapport én een adviesgesprek met een deskundige coach. Zo krijg je meteen een duidelijk beeld van hoe je ervoor staat en welke stappen je kunt nemen om jouw doel te bereiken.

3.1.2 Werkgelegenheid

Vervangende werkgelegenheid

Philips probeert bij het (tijdelijk) verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Is detachering, plaatsing in een andere functie of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of aan Philips verbonden vennootschap noodzakelijk, dan is het redelijk dat je hieraan meewerkt. Philips en de vakorganisaties erkennen dat die medewerking ook van groot belang is om collectief ontslag bij bijzondere omstandigheden zoveel mogelijk te voorkomen.

Externe vacatures

Philips meldt alle extern te vervullen vacatures aan bij UWV WERKbedrijf. We geven ook aan in hoeverre jonge medewerkers of medewerkers met een arbeidsbeperking deze vacatures kunnen vervullen en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

Ingehuurde arbeidskrachten

Philips maakt alleen gebruik van ingehuurde arbeidskrachten als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn mogelijk is of als het gaat om tijdelijke werkzaamheden. We houden ons daarbij aan de geldende wettelijke voorschriften. Moeten we in een bedrijf(sonderdeel) op grotere schaal gebruikmaken van ingehuurde arbeidskrachten, dan besluiten we hierover pas nadat de betrokken Ondernemingsraad advies heeft uitgebracht.

Vervallen arbeidsplaatsen

Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het vervallen van arbeidsplaatsen onvermijdelijk zijn. Ziet Philips zich hierbij genooddaakt over te gaan tot collectief ontslag, dan geldt de bepaling onder het kopje Collectief ontslag.

Continuïteit arbeidsverhoudingen

Philips heeft behoud van werkgelegenheid hoog in het vaandel staan. Goede arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden zijn daarbij van belang. We kunnen alleen geen harde baangaranties geven.

Collectief ontslag

Philips gaat tijdens de looptijd van deze cao alleen over tot collectief ontslag indien bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken. Is dat het geval, dan besluit Philips pas tot collectief ontslag ná diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsraad. In dit overleg besteden de betrokken partijen vooral aandacht aan de eerdergenoemde omstandigheden.



Carrièreplanning

3.2. Carrièreplanning

Heb jij wensen of ambities ten aanzien van jouw werk?
Bij Philips proberen we je hierbij zo goed mogelijk te ondersteunen.

3.2.1 In- en externe (loopbaan)-bemiddeling

In een innovatieve en competitieve bedrijfsomgeving als die van Philips zijn veranderingen onvermijdelijk. Soms hebben die dusdanige impact op activiteiten, banen en medewerkers, dat extra aandacht voor mobiliteit en inzetbaarheid gewenst is. Dan kan bemiddeling belangrijk zijn.

Belang

Philips vindt (loopbaan)bemiddelingsactiviteiten van groot belang, omdat de organisatie voortdurend verandert. We willen zoveel mogelijk aandacht besteden aan onder andere jouw mobiliteit en inzetbaarheid. Bemiddelingsactiviteiten kunnen daarbij relevant zijn.

Externe partijen

Voor het vergroten van jouw mobiliteit en inzetbaarheid kan Philips een beroep doen op externe partijen om je te ondersteunen. Ook kun jij jouw E-miles inzetten. De vakorganisaties kunnen de ondersteuning – voor eigen kosten – ook aanbieden aan hun leden.

Ondersteuning bij bemiddeling

De ondersteuning bij (loopbaan)bemiddeling kan onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op je persoonlijke mogelijkheden, onder andere via loopbaancoaching;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- inzicht verkrijgen in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktorientatie);
- gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Begeleidingscommissie

Om (loopbaan)bemiddelingsactiviteiten naar aanleiding van reorganisaties te bevorderen, kan een lokale begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van Philips en medewerkers.

Andere functies

Vervallen er géén arbeidsplaatsen, dan kunnen zowel jij als Philips – samen met de betrokken leidinggevende of HR-afdeling – toch het initiatief nemen voor bemiddeling naar andere functies.

3.2.2 Carrièrewendingen

Wij gaan uit van constructieve en volwassen arbeidsrelaties waarin we samen verantwoordelijk zijn voor jouw ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Een carrièrewending houdt in dat jij een stap omhoog, horizontaal of omlaag gaat doen. Een carrièrewending kan zich in elke fase van jouw loopbaan voordoen. Een verzoek tot het doen van een carrièrewending zal positief worden benaderd door Philips. Jij en Philips gaan met elkaar op zoek naar passende afspraken. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend is, richt Bijlage E zich vooral op de gevolgen hiervan.

3.2.3 Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen

Wat bedoelen wij hiermee?

Philips stelt jou jaarlijks éénmaal de wekelijkse arbeidsduur beschikbaar, zodat jij deze kunt inzetten op bijzondere persoonlijke momenten die om specifieke aandacht, tijd of zorg vragen. Je kunt de tijd ook inzetten om te werken aan jouw persoonlijke ontwikkeling buiten het werk om. We noemen dit Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen.

Hoe in te zetten?

De dagen kunnen, afhankelijk van de levensfase waarin jij verkeert, worden ingezet voor bijvoorbeeld aanvullende zorg voor kinderen of naasten, het volgen van een cursus of opleiding die niet primair gericht is op jouw inzetbaarheid binnen Philips, of voor (andere) ontwikkelings-/ontplooiingswensen. De dagen kunnen ook, voor zover passend binnen het karakter van de regeling, worden ingezet om in de artikel 4.2.2, 4.2.3. en 4.1.7 genoemde gevallen extra of betaald vrijaf te nemen.

Je dient de beschikbare dagen in te zetten in het jaar waarin je ze krijgt. Als je geen gebruik maakt van deze dagen worden ze niet uitbetaald of doorgeschoven.

De cao-partijen hebben uitdrukkelijk niet de bedoeling om aan deze POZ-dagen een recuperatie- en/of herstelfunctie toe te kennen, het zijn dus uitdrukkelijk geen vakantiedagen in de zin van art. 7:634 BW.

4. Gezondheid & Welzijn



4. Gezondheid & Welzijn

Philips hecht belang aan jouw gezondheid en welzijn. We denken daarbij breder dan (zorg)verlof. Ook financieel welzijn in de vorm van je pensioen vinden wij belangrijk. Bij Philips geloven we dat ons bedrijf op zijn best is als onze medewerkers dat ook zijn. Daarom bieden we verschillende arbeidsvoorwaarden rond het thema gezondheid & welzijn.

Vakantie en verlof

4.1 Vakantie en verlof

Iedere medewerker bij Philips heeft recht op verlof. Denk aan vakantie of betaald verlof bij bijzondere omstandigheden. Maar je kunt bijvoorbeeld ook extra verlof kopen. Hier lees je meer over betaald en onbetaald verlof.

4.1.1 Vakantie

Vakantieniveau

- Je vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- Ben jij op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst, dan heb je voor dat jaar recht op 25 vakantiedagen, behalve als de bepalingen bij ontslag gedurende het kalenderjaar of de hieronder beschreven bijzondere omstandigheden gelden.
- Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken of 3 weken ontvang je ter compensatie respectievelijk 1 dag of 2 dagen extra vakantie.

Vakantie bij indiensttreding gedurende kalenderjaar

- Treed je gedurende het kalenderjaar in dienst, dan heb je voor dat jaar recht op een evenredig deel van je vakantieniveau. Treed je in de loop van een maand in dienst, dan telt die maand mee voor de berekening van jouw evenredige deel.
- Kun jij bij indiensttreding aantonen dat je – vanwege nog niet genoten vakantie bij je vorige werkgever – recht hebt op onbetaald verlof, dan stelt Philips je in staat die tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin je in dienst treedt. Voor dit onbetaalde verlof gelden de overige bepalingen van dit artikel.

Vakantie bij ontslag gedurende kalenderjaar

Ga je gedurende het kalenderjaar met ontslag, dan heb je voor dat jaar recht op een evenredig deel van je vakantieniveau. Verlaat je Philips vóór het eind van een maand, dan telt die maand niet mee voor de berekening van jouw evenredige deel. Heb je teveel vakantie genoten, dan verrekenen we dat met de laatste betaling.

Vakantieopbouw tijdens bijzondere omstandigheden

- Je bouwt géén vakantie op over de periode waarin je vanwege het niet verrichten van je werk géén recht hebt op salaris. Je bouwt wél vakantie op in de gevallen en over de tijdvakken uit artikel 7:635 van het BW (onder meer langdurend zorgverlof, zwangerschap, bevalling, adoptieverlof en arbeidsongeschiktheid), bij onbetaald verlof in verband met niet genoten dagen bij voormalige werkgever en bij door Philips toegestaan verlof zoals bedoeld in artikel 1.5.5.
- De bepalingen in verband met vakantie bij indiensttreding en ontslag in de loop van het jaar gelden eveneens bij het begin of het eind van de periode waarin je op grond van de hiervoor onder a beschreven situaties géén vakantie opbouwt.

Ziek tijdens vakantie en betaald verlof

Ben je tijdens (collectieve) vakantiedagen ziek of ben je betrokken bij een gebeurtenis uit artikel 4.1.7, dan beschouwt Philips dat niet als genoten vakantie. Deze regel geldt alleen als je hiervan op de voorgeschreven manier melding maakt.

Betaling en verjaring vakantiedagen

- Philips betaalt je salaris over genoten vakantiedagen door.
- Jouw recht op niet genoten vakantiedagen verjaart na 5 jaar, gerekend vanaf het eind van het jaar waarin dat recht is ontstaan.
- Vanaf 2020 geldt de wettelijke regeling ten aanzien van verjaring van vakantiedagen:
 - Jouw niet opgenomen wettelijke vakantiedagen (20 op fulltime basis) vervallen na zes maanden, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
 - Jouw niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen (5 op fulltime basis) verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Philips zal in de eerste helft van 2021 zorgdragen voor adequate en regelmatige communicatie aan medewerkers die hun wettelijke vakantiedagen in 2020 niet volledig hebben opgenomen. Het daadwerkelijk laten vervallen van de niet genoten wettelijke

- vakantiedagen van 2020 per 1 juli 2021 zal niet gebeuren dan nadat hierover zorgvuldig met vakorganisaties is overlegd en hierover gezamenlijk een besluit is genomen.
- d. Je mag jaarlijks, aan het eind van het jaar, maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen laten uitbetalen. Per 1 januari 2021 mag je gedurende het hele jaar de in het vorig jaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 5) laten uitbetalen.

Vakantiebesteding

- a. Je moet vakantiedagen in principe opnemen in het kalenderjaar waarin je ze hebt gekregen.
- b. Geldt er géén collectieve vakantieperiode en geef jij de gewenste aaneengesloten vakantieperiode ruim van tevoren schriftelijk door aan je leidinggevende, dan stelt hij jouw vakantieperiode in principe volgens die wens vast. Laat de vereiste bezetting in de betreffende periode jouw vakantie niet toe, dan bepaal je in overleg met je leidinggevende een andere vakantieperiode.
- c. Jouw overige vakantiedagen kun je opnemen in mondeling overleg met je leidinggevende.
- d. Philips stelt de collectieve vakantieperiode vast met instemming van de Ondernemingsraad.
- e. Rekening houdend met de bepaling rondom het vaststellen van een collectieve vakantieperiode met instemming van de Ondernemingsraad, kan Philips maximaal 15 werkdagen aanwijzen als aaneengesloten vakantieperiode. Dit moet in beginsel gebeuren vóór 1 januari van het vakantiejaar.
- f. Is het in het belang van de onderneming, dan kan Philips na overleg met jou een vastgestelde vakantie wijzigen. Wij zullen de schade vergoeden die jij daardoor lijdt.

Vakantie voor medewerkers in flexibele (ploegen)-dienstroosters

- a. Werk jij in dienstroosters met een werktijd die met inachtneming van artikel 2.3.2 afwijkt van 8 uur per dienst, dan stelt Philips de hoogte van jouw vakantieniveau vast in uren.
- b. Neem je vakantie, dan brengt Philips het feitelijke aantal uren volgens het dienstrooster in mindering op je vakantieniveau.

4.1.2 Betaling tijdens vakantie en verlof

Philips betaalt jouw salaris – voor ploegenwerkers inclusief de geldende ploegentoeslag – over vakantiedagen en betaald verlof, zoals bepaald in artikel 4.1.7 en artikel 1.5.5, door.

4.1.3 Betaling niet genoten vakantiedagen

Als Philips niet genoten vakantiedagen uitbetaalt, dan ontvang je voor elk uur 0,682% van je voltijds maandsalaris. Per 1 januari 2021 bedraagt dit 0,547% als gevolg van de integratie van het persoonlijk budget.

4.1.4 Koopdagen

Vrije dagen kopen

Je kunt jaarlijks 20 vrije dagen kopen (koopdagen). Je kunt halve of hele vrije dagen kopen. Deze regeling is niet van toepassing op BBL-medewerkers.

Opnemen koopdagen

Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen.

Waarde koopdag

De waarde van een koopdag is gelijk aan het aantal uren x 0,682% van je voltijds maandsalaris. Per 1 januari 2021 bedraagt dit 0,547% als gevolg van de integratie van het persoonlijk budget.

Aankoop 13 dagen ineens

Je kunt aan het eind van het jaar in 1 keer 13 dagen kopen voor het daaropvolgende kalenderjaar. Per 1 januari 2021 heb je de mogelijkheid om, gedurende het hele jaar, in 1 keer het gewenste aantal dagen te kopen (tot een maximum van 20, uitgaande van een voltijds dienstverband).



4.1.5 Feestdagen

Welke dagen zijn feestdagen?

Jij werkt niet op zondagen, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en 5 mei (eens per 5 jaar, voor het eerst in 2020) tenzij je moet werken vanwege bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen óf vanwege redenen van algemeen belang.

Levensbeschouwelijke bezwaren

Philips houdt er zoveel mogelijk rekening mee als jij op grond van jouw levensbeschouwing bezwaar maakt tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.

(Overige) algemeen erkende religieuze feestdagen

Philips biedt jou de gelegenheid een vakantiedag op te nemen op een algemeen erkende religieuze feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.

4.1.6 Collectieve vrije dagen

Philips kan na overleg met de Ondernemingsraad 5 vrije dagen vaststellen voor alle betrokken medewerkers of een groep daarvan. Werk je in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uur, dan kunnen we slechts 1 dag vaststellen. Voor de vaststelling van méér vrije dagen hebben we de instemming nodig van de Ondernemingsraad.

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:

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, schoondochter of schoonzoon: de noodzakelijke tijd met een maximum van 1 werkdag;
- Overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend

kind of inwonende ouder: de werkdagen tussen overlijden en begrafenis;

- Begravenis van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoondochter, schoonzoon of kleinkind: 1 dag;
- Huldiging voor jouw 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag;
- In de 3 jaar vóór jouw pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 werkdagen;
- 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;
- je huwelijk of geregistreerd partnerschap en je 25- of 40-jarig huwelijk: 1 dag per gebeurtenis.

Nota bene:

Naast het geregistreerd partnerschap beschouwt Philips ook degene met wie jij samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner. Dit moet dan wel blijken uit een notariële akte.

Spreekt we in dit lid over 'ouders' of 'grootouders', dan bedoelen we ook de 'ouders' of 'grootouders' van je echtgeno(o)t(e) of partner.

Bezoek medisch specialist

Kun je een huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist of fysiotherapeut niet in je eigen tijd bezoeken én is verschuiving van je werktijd niet mogelijk, dan betaalt Philips je salaris door tijdens de tijd die je voor het bezoek nodig hebt.

Bijzondere omstandigheden

Als Philips vindt dat bijzondere omstandigheden het rechtvaardigen, mag je ook voor andere gebeurtenissen én gedurende langere tijd dan vermeld in dit artikel met behoud van betaling je werk verzuimen.

4.1.8 Onbetaald verlof

Niet verrichten werk

Philips hoeft jou niet te betalen voor de tijd waarin jij je werk niet hebt verricht.

Geen betaling

Jij hebt ook geen recht op betaling in de gevallen zoals bedoeld in de artikelen 7:628 en 7:629 van het BW en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet arbeid en zorg, tenzij de artikelen 4.1.1 en 1.5.5 én Bijlage A van deze cao anders bepalen.

Geen verzuim zonder toestemming

Alleen in geval van arbeidsongeschiktheid mag jij zonder uitdrukkelijke toestemming van Philips verzuimen.

Compensatie via levensloopregeling

Jij kunt je saldo uit de levensloopregeling (zie artikel 4.1.9) gebruiken ter compensatie voor het inkomensverlies bij onbetaald verlof.

Sabbatical

Je hebt het recht om eens in de 3 jaar een sabbatical op te nemen van 3 aaneengesloten maanden. Voor deze periode van onbetaald verlof kun jij je vakantierechten gebruiken van het jaar waarin het verlof begint.

4.1.9 Levensloopregeling

Deelname

Het kabinet heeft de levensloopregeling per 1 januari 2012 afgeschaft. Daardoor zijn nieuwe deelnames niet meer mogelijk.

Had je op 31 december 2011 (inclusief behaald rendement) ten minste € 3.000,- aan saldo opgebouwd, dan mag je vanaf 2012 tot 1 november 2021 nog wel deelnemen aan de levensloopregeling.

Twee delen

De levensloopregeling bestaat uit 2 delen: de levensloopspaarregeling en de levensloopverlofregeling.

De levensloopspaarregeling beschrijft hoe je een spaar-tegoed opbouwt. In de levensloopverlofregeling lees je voor welke verlofvormen je dat spaartegoed kunt gebruiken.

Levensloopverlof

Levensloopverlof is langdurig verlof. Philips maakt onderscheid in:

- **Tussentijds verlof:** dit verlof heeft een ondergrens van 4x jouw wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52x jouw wekelijkse arbeidsduur. Je kunt het verlof tot 1 november 2021 opnemen in deeltijd of voltijds. Tussen de begin- en einddatum van het verlof mag maximaal 1 jaar liggen. Je kunt voltijds verlof aanvragen als je minimaal 1 jaar in dienst bent van Philips;
- **Verlof voorafgaand aan je pensioen:** tussen de begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal 3 jaar. Je kunt het verlof tot 1 november 2021 opnemen in deeltijd of voltijds. Bij het opnemen van levensloopverlof moet je het inkomensverlies als gevolg van dit verlof voor minimaal 50% compenseren uit het levensloopspaar-tegoed. Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.

Compensatie via levensloopregeling

Je kunt je levensloopspaar-tegoed ook gebruiken ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet arbeid en zorg (zie artikel 4.2.3).

Wettelijke einddatum van de regeling

Op basis van de wetgeving wordt de levensloopregeling per 1 november 2021 beëindigd. Levensloopsaldo wat voor deze einddatum niet is opgenomen wordt in het vierde kwartaal van 2021 door de banken waar dit tegoed uitstaat, uitbetaald.

Zorg

4.2. Zorg

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij je een beroep wilt doen op zorgverlof. Dit is met name bedoeld om je privé rust en ruimte te bieden, zodat je op termijn weer fijn aan de slag kunt. Ook afspraken over (veilige) arbeidsomstandigheden en mantelzorg vind je hier terug.

4.2.1 Arbeidsomstandigheden

Veiligheid

Philips zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook willen we dat jij jouw talenten en capaciteiten zo goed mogelijk kunt benutten en ontwikkelen in je werk. We stellen je daarom altijd in staat binnen je functie je eigen verantwoordelijkheden te dragen.

Verplichtingen

- a. Philips heeft continu oog voor de (fysieke) arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - gerichte maatregelen te treffen voor jou en jouw collega's;
 - voorlichting te geven en te overleggen met de Ondernemingsraden over veiligheid, gezondheid en welzijn;
 - jou te informeren en instrueren over de gevaren van je werk, de geldende veiligheidsregels en de te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - waar nodig persoonlijke beschermingsmiddelen aan jou ter beschikking te stellen.
 - b. Jij houdt je eigen veiligheid en die van jouw collega's zoveel mogelijk in het oog. Je doet dat onder meer door:
 - je op de hoogte te stellen van de voorschriften, je te houden aan de veiligheidsregels en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau bij te dragen aan de instandhouding of verbetering van veiligheid;
 - bestaande gevaren te melden bij je leidinggevende;
 - je persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken
- Philips zorgt voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de diensten die hulpverlening bieden aan jou en je collega's.

4.2.2 Mantelzorg

Informatie en toekenning

Philips wil jou helpen in jouw rol als mantelzorger en zorgt daarom voor goede informatie over mantelzorg. Er is een centrale vindplaats ingericht met alle relevante informatie. Tevens is er een loket om knelpunten te melden. De informatie is zo ingericht dat rolverdeling duidelijk is en richtinggevend voor jou, je manager en collega's. Hierbij ligt de nadruk op het cultuuraspect: 'geef elkaar ruimte / zoek samen naar oplossingen / help elkaar'. Philips zal jouw verzoek in positieve dialoog benaderen om zo tot de meest optimaal mogelijke afspraken en ondersteuning te komen.

Combinatie met andere verlofvormen

De regelingen omtrent verlof en Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen kun jij indien van toepassing tevens inzetten voor het verlenen van mantelzorg. Ook de voor vrijwilligerswerk beschikbare dag mag jij inzetten voor mantelzorgdoeleinden.

Tijdelijk minder werken?

In een aparte regeling worden mogelijkheden tijdelijk minder werken nader beschreven. Indien jij als gevolg van mantelzorgtaken jouw werktijdpercentage verlaagt, wordt dit percentage indien gewenst weer tot het oorspronkelijke percentage verhoogd binnen een periode van één jaar. Dit jaar kan na overleg met jouw manager eenmalig worden verlengd met één jaar.

Mantelzorgcoach en -makelaar

Philips geeft jou de gelegenheid gebruik te maken van een mantelzorgcoach en een mantelzorgmakelaar.

4.2.3 Zorgverlof

Vormen zorgverlof

Dankzij de Wet arbeid en zorg heb jij specifieke rechten voor de volgende vormen van zorgverlof: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, geboorteverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Betaald of onbetaald

Sommige van deze verlovvormen zijn (deels) betaald verlof, andere zijn onbetaald verlof.

Volledige uitbetaling inkomen

Philips betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof én tijdens adoptie- en pleegzorgverlof, zoals respectievelijk bedoeld in artikel 3:1 en 3:2 van de Wet arbeid en zorg, 100% van je inkomen. Je moet dan wel 10 weken vóór de vermoedelijke bevallings-, adoptie- of pleegzorgdatum in overleg met Philips de ingangsdatum van het verlof vaststellen.

Overige mogelijkheden zorgverlof

Deze cao biedt je een aantal mogelijkheden die je – naast de regelingen op basis van de Wet arbeid en zorg – kunt inzetten voor zorgverlof. Dat zijn:

- kooldagen;
- levensloopverlof;
- (tijdelijk) werken in deeltijd.

Compensatie via levensloopregeling

Je kunt je saldo uit de levensloopregeling gebruiken ter compensatie voor het inkomensverlies bij onbetaald verlof.

4.2.4 V-miles

V-miles

Om jouw mogelijkheden voor gezondheid en vitaliteit (Vitality) te verruimen, ontvang jij per 1 januari van ieder jaar (gedurende de looptijd van de cao) 1.000 V-miles. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. V-miles geven jou het recht op diensten zoals workshops, testen en coaching die gericht zijn op het vergroten van jouw gezondheid en vitaliteit. Normaal gesproken neem je deel aan deze activiteiten onder werktijd. Philips garandeert professionaliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de diensten.

Pensioen

4.3. Pensioen

Veel medewerkers hechten waarde aan zekerheden. Niet alles is voorspelbaar, maar een goed pensioenpakket helpt jou bij het plannen en borgen van je financiële welzijn, nu en in de toekomst.

4.3.1 Deelname

- Je neemt deel aan het Flex pensioen. De Stichting Philips Pensioenfonds voert deze pensioenregeling uit. Het Flex pensioen is een pensioenregeling met een door Philips toegezegde vaste pensioenpremie (collectieve beschikbare premieregeling).
- Jouw rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deelname aan de pensioenregeling staan in de statuten en het 'Pensioenreglement Flex pensioen' van de Stichting Philips Pensioenfonds. Je kunt deze documenten inzien via de website van het fonds. Tevens kun je bij het fonds een exemplaar opvragen van de statuten en van het geldende pensioenreglement.
- Je neemt niet deel aan de pensioenregeling als Philips jou hiervan heeft vrijgesteld of als je op grond van je geloof of levensovertuiging onoverkomelijke bezwaren hebt tegen het afsluiten van een verzekering (= gemoedsbezwaren) en bent vrijgesteld van de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringswetten. Wil je alsnog deelnemen aan het Flex pensioen, dan is deelname op jouw verzoek op ieder moment mogelijk.

4.3.2 Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd

- Neem je deel aan het Flex pensioen, dan geldt een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- Jouw pensioengerechtigde leeftijd is 68 jaar, tenzij je een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd kiest (zie sub c).
- Je hebt het recht om eenmalig een vervroegde

pensioengerechtigde leeftijd te kiezen die ligt tussen 60 jaar en 68 jaar. Deze keuze mag je op zijn vroegst maken als je 58 jaar wordt en moet je uiterlijk 6 maanden vóór je beoogde pensionering maken. Na instemming van Philips kun je ook uiterlijk met 70 jaar met pensioen gaan. Je dient dit uiterlijk 6 maanden vóórdat je 68 jaar wordt formeel te hebben geregeld.

4.3.3 Pensioengevend salaris

Vast pensioengevend salaris

Tot 1 januari 2021: het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal jouw bruto maandsalaris per 1 april naar rato van je deeltijdpercentage. Het wordt verhoogd met het persoonlijk budget en indien van toepassing verhoogd met de structurele bruto inkomenselementen voor zover deze voor opname in het vast pensioengevend salaris in aanmerking komen. Het vast pensioengevend salaris kan niet meer bedragen dan het maximaal fulltime pensioengevend salaris vermenigvuldigd met je deeltijdfactor.

Vanaf 1 januari 2021: het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal jouw bruto maandsalaris naar rato van je deeltijdpercentage. Het wordt verhoogd met de structurele bruto inkomenselementen voor zover deze voor opname in het vast pensioengevend salaris in aanmerking komen. Het vast pensioengevend salaris kan niet meer bedragen dan het maximaal fulltime pensioengevend salaris vermenigvuldigd met je deeltijdfactor.

Variabel pensioengevend salaris

Tot 1 januari 2021: het variabel pensioengevend salaris bestaat uit de optelsom van jouw bruto variabele inkomenselementen (met uitzondering van het variabel salaris over de periode vanaf 1 januari 2020) over de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan 1 april en voor zover deze voor opname in het pensioengevend salaris in aanmerking komen. Dit bedrag wordt voor zover van toepassing verminderd met de door jou gedane onttrekkingen aan het persoonlijk budget over deze periode.

Vanaf 1 januari 2021: het variabel pensioengevend salaris bestaat uit de optelsom van jouw bruto variabele inkomenselementen over de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan 1 april en voor zover deze voor opname in het pensioengevend salaris in aanmerking komen.

Jouw totaal aan pensioengevend salaris, bestaande uit het vast – en het variabel pensioengevend salaris, kan nooit meer bedragen dan het jaarlijks, door de belastingdienst vastgestelde fiscale maximale pensioengevend salaris, vermenigvuldigd met jouw deeltijdpercentage.

4.3.4 Premie-afdracht

Je betaalt een inkomensafhankelijke eigen bijdrage in de pensioenpremie. De cao-partijen bepalen de hoogte van de eigen bijdrage. Met ingang van 1 januari 2015 bedraagt de eigen bijdrage 2% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het deel van je inkomen waarover je pensioen opbouwt. Philips houdt de verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie in op jouw bruto maandsalaris. We dragen de totaal verschuldigde pensioenpremie af aan de Stichting Philips Pensioenfonds.

4.3.5 Pensioentoeslag

Neem je deel aan het Flex pensioen en overschrijdt jouw vaste pensioengevende salaris het maximale pensioengevende salaris uit het pensioenreglement, dan heb je recht op een pensioentoeslag van 15% over het verschil. Samen met jouw maandsalaris betaalt Philips aan het eind van de kalendermaand jouw pensioentoeslag, rekening houdend met jouw eventuele parttime-percentage.

4.3.6 Tijdelijke pensioentoeslag

Nam je op 31 december 2014 al deel aan het Flex pensioen en had je op dat moment een jaarsalaris van € 80.000,- of hoger, dan heb je recht op een tijdelijke pensioentoeslag.

Philips betaalt die toeslag maandelijks vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2021. In 2022, 2023 en 2024 betalen we respectievelijk 75%, 50% en 25% van dit bedrag. De tijdelijke pensioenpremie is eenmalig bepaald volgens de hieronder opgenomen tabel op basis van jouw salaris per 31 december 2014.

Tijdelijke pensioentoeslag per maand op fulltime-basis:

	VG70	VG 80/90
Jaarsalaris	Tijdelijke pensioen-toeslag	Tijdelijke pensioen-toeslag
€ 80.000 tot € 85.000	€ 60,00	€ 105,00
€ 85.000 tot € 90.000	€ 95,00	€ 145,00
€ 90.000 tot € 95.000	€ 130,00	€ 185,00
€ 95.000 tot € 100.000	€ 165,00	€ 225,00
€ 100.000 tot € 105.000	€ 200,00	€ 265,00
€ 105.000 tot € 110.000		€ 300,00
€ 110.000 tot € 115.000		€ 340,00
€ 115.000 tot € 120.000		€ 380,00
≥ € 120.000		€ 420,00

4.3.7 Netto pensioenregeling

- Als jouw vaste pensioengevende salaris het maximale pensioengevende salaris zoals vastgelegd in het Flex pensioenreglement overschrijdt, dan word je deelnemer aan de netto pensioenregeling die wordt uitgevoerd door ABN AMRO Pensioenen.
- Het nabestaandenpensioen boven het maximale pensioengevende salaris is standaard verzekerd evenals een premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

- Daarnaast biedt de netto pensioenregeling de mogelijkheid om te sparen voor extra ouderdomspensioen vanuit je netto salaris. Deelname hieraan is geheel vrijwillig en vindt plaats door het storten van premie. Jij kan jouw deelname op ieder gewenst moment starten of beëindigen.
- Jouw rechten en verplichtingen bij deelname aan deze regeling zijn neergelegd in het pensioenreglement van ABN AMRO Pensioenen. Dit document kan je inzien op het portaal van ABN AMRO Pensioenen.



In aanloop naar jouw pensioen

4.4. In aanloop naar jouw pensioen

Voor sommigen is het een prettig vooruitzicht: eerder stoppen met werken. Of vervroegd met pensioen mogelijk is, hangt natuurlijk van ieders specifieke situatie af. Hieronder lees je over de regelingen die wij hebben om bij te dragen aan succesvol vroegpensioen.

4.4.1 Regeling Vervroegde Uittreding

Ben jij op 1 juli 2021 in dienst bij Philips en werk jij in de vakgroepen 10 tot en met 50 en staat jouw functieprofiel in combinatie met jouw Supervisory Organisatie vermeld in Bijlage I van deze cao, dan kan jij maximaal drie jaar voor het bereiken van jouw AOW-leeftijd stoppen met werken. Jij ontvangt dan een maandelijks uitkering ter hoogte van de AOW-uitkering.

Deze regeling start op 1 juli 2021 en eindigt op de wettelijke vastgestelde einddatum van 31 december 2025. Jij kunt 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum aangeven dat je gebruik wil maken van deze regeling mits je niet langdurig arbeidsongeschikt bent. Samen met Philips maak je afspraken over de ingangsdatum.

4.4.2 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar (80-85-100-regeling)

Verzoek tot werken in deeltijd

Je kunt vanaf 60 jaar een verzoek indienen om te werken met toepassing van deze regeling. Hierbij geldt een werktijdpercentage van minimaal 80%. Een jaar vóór jouw (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd heb je het recht om in deeltijd te werken.

Je krijgt hiervoor betaald op basis van 85% werken. Je blijft wel op basis van een voltijds dienstverband deelnemen aan de pensioenregeling. Jouw eigen bijdrage in de pensioenpremie berekenen we eveneens op basis van een voltijds inkomen. Je kunt maximaal 8 jaar gebruikmaken van deze regeling. Jouw werktijdpercentage zoals dat 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag gold, is leidend.

Terugbrengen deeltijdpercentage

Werk je al in deeltijd, dan kun je – zoals hiervoor beschreven – jouw deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen. Philips zet de pensioenopbouw dan voort op basis van jouw inkomen vóór deze teruggang.

Wij berekenen ook jouw eigen bijdrage in de pensioenpremie op basis van dat inkomen.

4.4.3 Betaald verlof voor medewerkers vanaf 62 jaar (5x60 regeling)

Voor wie geldt deze regeling?

Dit artikel geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 45.

Inhoud regeling

Vanaf 62 jaar kun je jaarlijks 60 uur verlof opnemen met behoud van betaling. Van deze regeling kun je maximaal 5 jaar gebruikmaken. Ben je ziek gedurende een deel van een betreffend jaar of werk je in deeltijd, dan berekent Philips het aantal uren verlof met behoud van betaling naar evenredigheid. Maak je gebruik van de mogelijkheid om je arbeidsduur op grond van artikel 4.4.2 aan te passen (80-85-100-regeling), dan heb je géén recht op de genoemde uren betaald verlof.

Overleg

Je bepaalt in overleg met Philips wanneer je de extra uren opneemt. Je mag dit verlof niet vervangen door een uitkering in geld.

Philips à la Carte

4.5 Philips à la Carte

Philips en de fiscus bieden allerlei gunstige financiële regelingen die bijdragen aan jouw welzijn. Ook jij kunt hiervan profiteren; 'Philips à la carte', want jij kiest zelf! Naast regelingen voor fiscale optimalisatie bieden we je ook mogelijkheden voor het aan- of verkopen van tijd, of deelname aan Philips' aandelenspaarplan.

4.5.1 Philips à la Carte

Doeleinden

Met Philips à la Carte kun je het geld dat je van Philips ontvangt, zoals je maandsalaris en je variabel salaris, besteden aan doeleinden die je zelf kiest. Je kunt daarnaast 'tijd' omzetten in 'geld'. De brutowaarde blijft dan gelijk.

Bestedingsmogelijkheden

Je kunt bij Philips à la Carte je geld op de volgende manieren besteden:

- koopedagen;
- aandelen;
- levensloopspaarplan;
- fiets;
- fietsaccessoires;
- thuiswerkplek;
- vakbondscontributie;
- woon-werkverkeer;
- give as you earn.

Je kunt je beschikbare budget ook reserveren en het bedrag op een later moment ineens laten uitbetalen.

'Tijd' in 'geld' omzetten

Je kunt de volgende vormen van 'tijd' omzetten in geld:

- bovenwettelijke vakantiedagen van het voorgaande jaar;
- compensatie overwerkuren ('tijd voor tijd');
- spaarverlof;
- compensatie collectieve vakantiedagen.

Meer informatie over de uitwerking, de voorwaarden en de keuzemomenten vind je in de brochure 'My Choices'.

Nadelige gevolgen

Gebruik je jouw loon voor de bestedingsmogelijkheden, dan kan dat jouw dagloon verlagen. Dat kan nadelig zijn voor jouw sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW en WAO/WIA en/of 30%-regeling. Deze gevolgen komen, evenals het risico vanwege eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving, voor jouw rekening. Philips compenseert ze niet.

4.5.2 Aandelenspaarplan Philips

Deelname

Ben je 6 maanden of langer in dienst, dan kun je deelnemen aan het aandelenspaarplan van Philips.

Kopen aandelen

Je kunt jaarlijks maximaal 10% van jouw jaarsalaris besteden aan het kopen van aandelen in Koninklijke Philips N.V. tegen 15% korting.

Blokkeringstermijn

Vanaf de aankoopdatum van aandelen geldt een blokkeringstermijn van 6 maanden.

Voorwaarden

De voorwaarden van het aandelenspaarplan zullen tijdig aan je bekend worden gemaakt.



Aldus overeengekomen te Eindhoven op 20 april 2020

Namens Philips Electronics Nederland B.V.

zowel voor zich als voor de partijen 1.1. t/m 1.6.

Directeur
S. Verzijden

Directeur
S.C. van Es

Namens partijen 2 t/m 5

FNV

Bestuurder
H. Wijers

VHP2

Bestuurder
J. Sauer

CNV Vakmensen.nl

Voorzitter
P. Fortuin

Bestuurder
A. Huizinga

De Unie

Algemeen voorzitter
R. Castelein

Voorzitter Bedrijfsgroep
Philips-concern
S. Koetloe



Bijlagen

Bijlage A | Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1 Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het BW staat over de hoogte van jouw loon bij arbeidsongeschiktheid, keert Philips bij arbeidsongeschiktheid aan je uit:
 1. in de eerste 6 maanden: 100% van jouw loon;
 2. ná de eerste 6 maanden: 90% van jouw loon.
- b. Ben je ná de eerste 6 maanden van je arbeidsongeschiktheid werkzaam in passende arbeid met minimaal 75% van je werkuren, dan keert Philips 95% van jouw loon uit.
- c. Tijdens de periode dat je in de tweede 6 maanden van je arbeidsongeschiktheid recht hebt op een uitkering volgens hoofdstuk 6 van de WIA – Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten –, keert Philips 100% van jouw loon uit.
- d. Stelt de bedrijfsarts vast dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en vraag jij een deskundigenoordeel aan het UWV, dan respecteren Philips en jij het oordeel van het UWV.
- e. Voor de periode van loondoorbetaling telt Philips voor dit artikel perioden van arbeidsongeschiktheid (ex artikel 29 lid 5 ZW) bij elkaar op indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- f. Verplicht het UWV Philips om ook ná de eerste 104 weken je loon door te betalen, dan keert Philips 90% van jouw loon uit.
- g. Je bent verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een medisch adviseur die Philips aanwijst en je moet zijn aanwijzingen opvolgen. Je bent ook verplicht om je tijdens je arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.
- h. Werk je niet mee aan geneeskundig onderzoek, houd je je niet aan de geldende gedragsregels en/of volg je de aanwijzingen van de medisch adviseur niet op, dan vervalt jouw recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

2 Betaling ná 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Ben je volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WIA, dan vult Philips maximaal 1 jaar je wettelijke uitkering aan tot 90% van jouw loon. Dit gebeurt alleen als én voor zolang jij aan Philips ter verrekening de volmacht verleent om de uitkeringen overeenkomstig de arbeidsongeschiktheidswetgeving te ontvangen. Wordt jouw dienstverband bij de start van dat jaar of tijdens dat jaar verbroken wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan betaalt Philips de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar in 1 keer uit bij ontslag.
- b. Heb je recht op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de WIA (= WGA-regeling) en ben je werkzaam in passende arbeid, dan krijg jij een aanvulling op die WGA-uitkering als én voor zolang jij aan Philips ter verrekening de volmacht verleent om de uitkeringen te ontvangen. De regeling die dan geldt is de volgende:

Het inkomen dat je verdient met de passende arbeid bedraagt, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van Philips:

- $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste jouw resterende verdien capaciteit benut;
- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste 50% van jouw resterende verdien capaciteit benut.

A staat hierbij voor je inkomen, B voor het inkomen dat je verdient met de passende arbeid en C voor de resterende verdien capaciteit die het UWV vaststelt.

- c. Heb je geen recht op een uitkering op grond van de WIA omdat je voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en ben je werkzaam in passende arbeid, dan geeft Philips je een aanvulling op jouw lagere inkomen. De regeling die dan geldt is de volgende:

Die aanvulling is in ziektejaar:

- | | | | |
|------|-----|---|--|
| • 3 | 80% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 4 | 70% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 5 | 60% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 6 | 50% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 7 | 40% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 8 | 30% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 9 | 20% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 10 | 10% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit); |
| • 11 | 0% | x | (95% van je inkomen – de resterende verdien capaciteit). |

- 3 Philips heeft nadere regels gesteld voor de bepaling van het begrip ‘inkomen’ zoals genoemd in dit artikel.
- 4 Philips heeft intern nadere regels gesteld indien jou tijdens jouw werkzame periode bij Philips een uitkering volgens de WAO is toegekend.

Bijlage B | Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag (behorend bij 2.3.9)

Philips bepaalt het maandsalaris van een ploegenwerker door het maandsalaris volgens artikel 2.1.1 te vermenigvuldigen met het basispercentage.

- Het basispercentage berekenen we als volgt:

het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus

cyclus x 40*

- Philips bepaalt de ploegentoeslag door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema uit artikel 2.3.9 te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. We vermenigvuldigen de uitkomst vervolgens met het basispercentage.
- * Voor de volcontinuroosters (4/5- en 5-ploegendienst) en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uur per week.
- De formule voor de berekening van de ploegentoeslag is dan:

totaal toeslag in een cyclus

x basispercentage aantal feitelijk te werken uren in een cyclus**

- Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag vind je in de brochure 'Beloningsregelingen ploegenwerkers' (behorend bij artikel 2.3.9).
- ** Bij de berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker gaat Philips uit van 150 te werken uren in een cyclus; bij de berekening van de ploegentoeslag gaan we uit van 157,5 uur in een cyclus.

Bijlage C | Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst

1 Hoogte en duur

- Verlaat je de ploegendienst en ga je over naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, dan kom je in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
- De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen jouw oude maandinkomen inclusief ploegentoeslag en jouw nieuwe maandinkomen inclusief eventuele (ploegen)toeslag.
- Philips leidt de duur van je afbouwregeling af van het aantal volledige en ononderbroken ploegenjaren. Elk volledig ploegenjaar geeft je recht op 1 maand afbouw. Ben je 45 jaar of ouder, dan geeft elk volledig ploegenjaar je recht op 2 maanden afbouw.
- In de eerste helft van de afbouwregeling ontvang je 75% van het af te bouwen bedrag en in de tweede helft 25%. Verlaat je de ploegendienst vrijwillig en ben je jonger dan 55 jaar, dan ontvang je de helft van deze percentages: 37,5% in de eerste helft en 12,5% in de tweede helft.
- Ben je 55 jaar of ouder en heb je minimaal 10, maar minder dan 20 volledige en ononderbroken ploegenjaren, dan ontvang je met inachtneming van de afbouwregeling minimaal 25% van het af te bouwen bedrag tot aan de datum van je pensionering. Ben je 55 jaar en ouder en heb je minimaal 20, maar minder dan 30 volledige en ononderbroken ploegenjaren, dan ontvang je minimaal 50%. Ben je 55 jaar of ouder en heb je minimaal 30 volledige en ononderbroken ploegenjaren, dan ontvang je 75%.

2 Medische gronden

- Verlaat je de ploegendienst op medische gronden en kent het UWV je een uitkering toe op grond van de WIA, dan kom je in aanmerking voor de regeling uit Bijlage A. Je komt tevens in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot verlaging van jouw arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Verlaat je de ploegendienst op medische gronden en ben je zonder beperkingen herplaatst in dagdienst, dan kom je bij het vervallen van je WIA-uitkering in aanmerking voor de afbouwregeling als én voor zover die nog niet om een andere reden aan jou is toegekend. De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen op grond van de bepalingen in Bijlage A.

3 Aanspraak op maandinkomen voltijd-dagdienstrooster

- Verlaat je de ploegendienst onvrijwillig en had je een maandinkomen dat minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare voltijd-dagdienstwerker, dan kun je aanspraak maken op een zodanig dienstrooster dat jouw maandinkomen minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijd-dagdienstrooster.
- Ben je een ploegenwerker van 55 jaar of ouder en verlaat je de ploegendienst vrijwillig, dan geldt deze bepaling ook.

4 Vervallen inkomensafbouwregeling

- De betaling volgens de inkomensafbouwregeling vervalt als jij overgaat naar een (ploegen)dienst die recht geeft op een maandinkomen inclusief (ploegen)toeslag van minimaal het vóór jouw overgang geldende maandinkomen inclusief (ploegen)toeslag.
- De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van je dienstverband. Treed je opnieuw in dienst van Philips, dan tellen de eerdere ploegenjaren niet mee voor de afbouwregeling.

5 Verhogen afbouwbedrag

Philips past de collectieve salarisverhogingen ook toe op het afbouwbedrag.

6 Opgebouwde rechten ploegentoeslag-garantieregeling

Heb je opgebouwde rechten op grond van de ploegentoeslag-garantieregeling die tot 1 januari 1989 gold, dan geldt de volgende regeling voor jou:

- a. Philips garandeert alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslag-garantieregeling op het niveau dat jij hebt bereikt op de dag voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw;
- b. bij toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee die je voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw in ploegendienst hebt doorgebracht, voor zover op die ploegenjaren niet al de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling is toegepast.

7 Afbouwen ploegentoeslag

Val je onder de ploegentoeslag-garantieregeling van vóór 1 januari 1989 en ga je opnieuw werken in ploegendienst, dan bouwt Philips jouw ploegentoeslag bij het weer verlaten van de ploegendienst af tot het bereikte garantieniveau op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

Werkgelegenheidsplan

Philips zet het werkgelegenheidsplan (WGP) tijdens de looptijd van de cao voort.

We streven ernaar dat maximaal 1,5% van de personeelsbezetting ligt op het niveau van werkervaringsplaatsen. Dat vraagt een goede ondersteuning om de marktwaaarde van jou als deelnemer te verhogen. Naast learning on the job via de werkervaringsplaats krijg jij de gelegenheid om deel te nemen aan opleidingen, welke ondersteunend zijn aan jouw persoonlijke leerbehoeften zoals uitgewerkt in het persoonlijke ontwikkelplan. Daarnaast ondersteunt een loopbaancoach jou bij het verwerven van een reguliere baan. Ook kun jij deelnemen aan diverse workshops die jouw kansen vergroten op het vinden van werk.

Philips begeleidt jou actief in jouw zoektocht naar werk. Bij de invulling van het werkgelegenheidsplan sluit Philips zo dicht mogelijk aan bij de groepen in de samenleving die deel uitmaken van de 'harde kern' van de werkloosheid. We houden daarbij nadrukkelijk rekening met het doelgroepen criterium conform de Participatiewet, die ervoor moet zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. In het werkgelegenheidsplan geven we bijzondere aandacht aan:

- de bestrijding van de jeugdwerkloosheid;
- de participatie van statushouders;
- de participatie van arbeidsgehandicapten (in bijzonder Wajong-gerechtigden).

Op jaarbasis nemen minimaal 20 langdurig werklozen, die voldoen aan het doelgroepen criterium volgens de Participatiewet, deel aan het Philips Werkgelegenheidsplan. Tijdens de looptijd van deze cao zal een plan van aanpak worden opgesteld om te bereiken dat het aandeel van deze doelgroep in het Werkgelegenheidsplan verder kan worden uitgebreid.

Als onderdeel van het Werkgelegenheidsplan levert Philips een bijdrage in qua doelstelling vergelijkbare projecten van andere bedrijven. Philips doet dat in de vorm van kennis, ervaring, middelen en uitvoeringsondersteuning. De vakorganisaties kunnen hiervoor projecten voordragen.

Philips informeert de vakorganisaties 2 maal per jaar over de voortgang van het werkgelegenheidsplan. Daarnaast overleggen beide partijen over activiteiten om, mede met het oog op relevante maatschappelijke ontwikkelingen, de positie te versterken van groepen medewerkers die dat nodig hebben.

Philips verwacht dat de praktijk zich continueert dat 10% van de WGP-deelnemers zich kwalificeren voor reguliere functies binnen Philips.

Bijlage E | Carrièrewendingen

Een projectgroep met leden van Philips, de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad heeft gedurende de looptijd van de vorige cao het onderwerp Carrièrewending nader uitgewerkt.

Een carrièrewending houdt in dat je een stap omhoog, horizontaal of omlaag gaat doen. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend verloopt, is dat de focus van de projectgroep geweest. We richten dus op een stap omlaag in functieniveau. Het verzoek komt van jou en zowel jij als Philips zien toekomst in de arbeidsrelatie. De keuze voor een stap omlaag is dus jouw keuze en Philips zal in dit proces geen druk op je leggen.

De projectgroep heeft een rapportage met daarin een aantal concrete aanbevelingen aangeboden aan de cao-partijen. De aanbevelingen zijn ook in deze cao overgenomen. De uitkomsten zullen aan het einde van de looptijd van deze cao worden geëvalueerd.

De volgende afspraken gelden voor de duur van de huidige cao:

1 Interne beleidsinformatie

Om het gebruik en de effectiviteit van de diverse maatregelen en regelgeving beter te kunnen vaststellen, te monitoren en waar nodig bij te stellen, zal Philips samen met sociale partners (a) onderzoeken hoe de beschikbaarheid en de kwaliteit hiervan kan worden vergroot en (b) bezien welke (beleids)informatie op reguliere basis gedeeld kan worden met sociale partners (vakorganisaties en ondernemingsraden).

2 Overzichtelijke presentatie

Philips zal samen met de sociale partners onderzoeken hoe de diverse faciliteiten die samenhangen met dit onderwerp overzichtelijk gepresenteerd kunnen worden.

3 Informatie aan medewerkers

Om de bekendheid bij medewerkers te vergroten en het gebruik door medewerkers te stimuleren, heeft Philips samen met de sociale partners het thema Carrièrewending gecommuniceerd. Partijen zullen zich blijven inzetten voor een heldere, begrijpelijke en samenhangende wijze van communicatie rondom dit onderwerp.

4 Training/coaching van managers/PPM-gesprekken

Individuele veilige communicatie tussen leidinggevende en de medewerker is een voorwaarde. Philips en de sociale partners zullen nader onderzoeken hoe leidinggevend hierin verder ondersteund kunnen worden.

5 Aanwijzen van een coördinator Carrièrewendingen

Een coördinator Carrièrewendingen zal aangewezen worden. Het betreft een ondersteunende en bemiddelende rol, onafhankelijke begeleiding van carrièrewendingen staat centraal.

6 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Kaders voor nieuw salaris bij 1 of 2 vakgroepen lager:

- De inschaling in de nieuwe positie vindt plaats op basis van verantwoordelijkheidsgebieden en ervaring, kennis, kunde en doorgroeimogelijkheden van de medewerker.
- Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt ondergebracht in een persoonlijke toeslag (PT) welke in principe wordt afgebouwd op basis van een vooraf overeengekomen afbouwperiode.
- De afbouwperiode bedraagt in principe 2 jaar maar kan afhankelijk van de omstandigheden ook tussen de 1 en 5 jaar liggen. In samenspraak met de coördinator kan bij bijzondere omstandigheden gesproken worden over een afbouwperiode van maximaal 10 jaar.
- De gemiddelde performance van de medewerker over de laatste jaren geeft een indicatie waar het plafond in een vakgroep lager zou kunnen gaan liggen.
- De overige arbeidsvoorwaarden worden normaal gesproken aangepast naar het nieuwe functieniveau.

Je krijgt uiteraard de mogelijkheid om financieel advies in te winnen.

Bijlage F | Vervangende en aanvullende bepalingen welke gelden voor de medewerkers van de geüniformeerde dienst van de afdeling bedrijfsbeveiliging

1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgeefster:	de partijen zoals genoemd onder 1 t/m 1.6 van de cao.
De organisaties:	de partijen zoals genoemd onder 2 t/m 5 van de cao.
Medewerker:	iedereen in dienst van Philips die deel uitmaakt van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van Philips.
Dienst:	de afdeling Bedrijfsbeveiliging van Philips.

2 Algemeen

- De volgende artikelen uit de cao zijn niet op jou van toepassing:
 - artikel 2.3.9;
 - artikel 2.1.5 eerste 2 onderdelen.
- Ter vervanging van daarvan gelden de volgende aanvullingen op de cao.

3 Beloning ploegendienstroosters

- Als je volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, of volgens een dagdienstrooster werkt met niet-gestructureerde onregelmatigheid, dan ontvang je bovenop jouw maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat jij volgens dit dienstrooster gaat werken en zolang jij daarin blijft werken.
- De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van het soort ploegendienst waarin jij werkt, en is vastgesteld op het dienstrooster.
- De ploegentoeslag bedraagt:

17%:	voor de dagdienstroosters met niet-gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
17%:	voor alle 2-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;
22,5%:	voor de 3-ploegendiensten, met controlediensten in het weekend, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;
33,5%:	voor de volcontinu-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

- De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter ten minste gebaseerd op € 2.252,- per maand. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaaladaptaties zoals genoemd in artikel 2.1.3.
- De bij Philips bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in Bijlage C van de cao.
- Als je voorafgaande aan 1 januari 1972 een salaris hebt ontvangen dat was gebaseerd op de 'all-in'-salarissystematiek van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, dan geldt voor jou de bestaande regeling aangaande gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, zoals overeengekomen met de Unie van Beveiligings- en Bewakingspersoneel (voorheen NBOB).

4 Indeling in een betaalgroep

- Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd. De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen t/m vakgroep 45. Afhankelijk van jouw rang, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

a. surveillant 2e klas:	betaalgroep 01	-	gelijk aan vakgroep 20
b. surveillant 1e klas:	betaalgroep 07	-	gelijk aan vakgroep 25
c. hoofdsurveillant:	betaalgroep 08	-	gelijk aan vakgroep 30
d. assistent groepschef:	betaalgroep 03	-	gelijk aan vakgroep 35
e. groepschef:	betaalgroep 04	-	gelijk aan vakgroep 40
- Philips heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan jij moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.
- Philips zal voor medewerkers met de rang van surveillant 1e klas, die op dit moment zijn ingedeeld in de betaalgroep 02, deze betaalgroep met de daarbij behorende salarisschaal onverminderd handhaven. Indeling in deze betaalgroep vanuit een andere betaalgroep is echter niet meer mogelijk.

5 Vakantie

- Philips heeft intern nadere regels vastgesteld voor het opnemen van vakantiedagen.
- Als jij in ploegendienst werkzaam bent, werk jij op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan Philips jou als je niet in ploegendienst werkt ook verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.

3. Als je in continuedienst werkzaam bent, dan krijg je – bovenop jouw normale aantal vakantiedagen – twee extra vrije diensten in het vakantiejaar. Philips heeft regels over de opname van deze dagen.
4. Als je in continuedienst moet werken op feestdagen (artikel 2.3.8), dan krijg je 6 extra vrije diensten. Als jij door uitdunning van de personeelsbezetting in het dienstrooster vrij bent op een dag, die op basis van de hiervoor beschreven situatie wordt gecompenseerd, dan zal een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de jij op basis van dit lid krijgt toegekend. Voor zover jij volgens het normale dienstrooster vrij bent op de bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.
5. De uitvoering van deze bepalingen wordt door Philips geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

6 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de looptijd van deze cao.

Bijlage G | Salarisschalen

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45

(Incl. de collectieve schaal aanpassing van 3,4% per 1 juli 2020 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Per 1 januari 2021

Schaalposititie	20	25	27	30	35	37	40	45
115	3.311	3.493	3.687	3.892	4.326	4.631	5.061	5.723
110	3.167	3.341	3.527	3.723	4.138	4.430	4.841	5.474
105	3.023	3.189	3.367	3.554	3.950	4.229	4.621	5.225
Referentiesalaris = 100	2.879	3.037	3.206	3.385	3.762	4.027	4.401	4.997
95	2.735	2.885	3.046	3.215	3.574	3.826	4.181	4.728
90	2.591	2.733	2.886	3.046	3.386	3.625	3.961	4.479
85	2.447	2.581	2.725	2.887	3.198	3.423	3.741	4.230
80	2.303	2.430	2.565	2.708	3.010	3.222	3.521	3.981
75	2.159	2.278	2.405	2.538	2.822	3.021	3.301	3.732
70	2.015	2.126	2.245	2.369	2.633	2.819	3.081	3.484
65	1.871	1.974	2.084	2.200	2.445	2.618	2.861	3.235
60	1.727	1.822	1.924	2.031	2.257	2.416	2.641	2.986

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45

(Incl. de collectieve schaal aanpassing van 1,6% per 1 juli 2021 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Per 1 juli 2021

Schaalposititie	20	25	27	30	35	37	40	45
115	3.364	3.548	3.746	3.955	4.396	4.706	5.142	5.815
110	3.217	3.394	3.584	3.783	4.204	4.501	4.919	5.562
105	3.071	3.240	3.421	3.611	4.013	4.296	4.695	5.309
Referentiesalaris = 100	2.925	3.086	3.258	3.439	3.822	4.092	4.471	5.056
95	2.779	2.931	3.095	3.267	3.631	3.887	4.248	4.803
90	2.632	2.777	2.932	3.095	3.440	3.683	4.024	4.551
85	2.486	2.623	2.769	2.923	3.249	3.478	3.801	4.298
80	2.340	2.468	2.606	2.751	3.058	3.273	3.577	4.045
75	2.194	2.314	2.443	2.579	2.867	3.069	3.354	3.792
70	2.047	2.160	2.280	2.407	2.676	2.864	3.130	3.539
65	1.901	2.006	2.118	2.235	2.484	2.660	2.906	3.287
60	1.755	1.851	1.955	2.063	2.293	2.455	2.683	3.034

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45**Per 1 juli 2022**

(incl. de collectieve schaal aanpassing van 2,1% per 1 juli 2022 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45
115	3.434	3.623	3.825	4.038	4.488	4.804	5.250	5.937
110	3.285	3.465	3.659	3.862	4.293	4.595	5.022	5.679
105	3.136	3.308	3.492	3.686	4.098	4.387	4.794	5.420
Referentiesalaris = 100	2.986	3.150	3.326	3.511	3.902	4.178	4.565	5.162
95	2.837	2.993	3.160	3.335	3.707	3.969	4.337	4.904
90	2.688	2.835	2.994	3.160	3.512	3.760	4.109	4.646
85	2.538	2.678	2.827	2.984	3.317	3.551	3.881	4.388
80	2.389	2.520	2.661	2.809	3.122	3.342	3.652	4.130
75	2.240	2.363	2.495	2.633	2.927	3.133	3.424	3.872
70	2.090	2.205	2.328	2.458	2.732	2.924	3.196	3.614
65	1.941	2.048	2.162	2.282	2.537	2.716	2.967	3.356
60	1.792	1.890	1.996	2.107	2.341	2.507	2.739	3.097

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger**Per 1 januari 2021**

(incl. de collectieve schaal aanpassing van 3,4% per 1 juli 2020 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	7.121	8.938	11.394	13.548	16.265
125	6.847	8.594	10.956	13.027	15.640
120	6.573	8.250	10.518	12.506	15.014
115	6.299	7.906	10.079	11.985	14.389
110	6.025	7.563	9.641	11.464	13.763
105	5.751	7.219	9.203	10.943	13.137
Referentiesalaris = 100	5.477	6.875	8.765	10.422	12.512
95	5.203	6.531	8.327	9.900	11.886
90	4.930	6.188	7.888	9.379	11.261
85	4.656	5.844	7.450	8.858	10.635
80	4.382	5.500	7.012	8.337	10.009
75	4.108	5.156	6.574	7.816	9.384
70	3.834	4.813	6.135	7.295	8.758
65	3.560	4.469	5.697	6.774	8.133
60	3.286	4.125	5.259	6.253	7.507

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger

(incl. de collectieve schaal aanpassing van 1,6% per 1 juli 2021 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Per 1 juli 2021

Schaalposititie	50	60	70	80	90
130	7.234	9.081	11.576	13.765	16.526
125	6.956	8.731	11.131	13.235	15.890
120	6.678	8.382	10.686	12.706	15.254
115	6.400	8.033	10.241	12.176	14.619
110	6.121	7.684	9.795	11.647	13.983
105	5.843	7.334	9.350	11.118	13.348
Referentiesalaris = 100	5.565	6.985	8.905	10.588	12.712
95	5.287	6.636	8.460	10.059	12.076
90	5.008	6.287	8.014	9.529	11.441
85	4.730	5.937	7.569	9.000	10.805
80	4.452	5.588	7.124	8.471	10.170
75	4.174	5.239	6.679	7.941	9.534
70	3.895	4.890	6.233	7.412	8.898
65	3.617	4.540	5.788	6.882	8.263
60	3.339	4.191	5.343	6.353	7.627

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger

(incl. de collectieve schaal aanpassing van 2,1% per 1 juli 2022 en inclusief de wettelijke vakantietoeslag, dertiende maand, de tegenwaarde van de (voormalige) verletdagen en de (voormalige) eventuele levensloopbijdrage).

Per 1 juli 2022

Schaalposititie	50	60	70	80	90
130	7.386	9.271	11.820	14.054	16.873
125	7.102	8.915	11.365	13.513	16.224
120	6.818	8.558	10.910	12.973	15.575
115	6.534	8.201	10.456	12.432	14.926
110	6.250	7.845	10.001	11.892	14.277
105	5.966	7.488	9.547	11.351	13.628
Referentiesalaris = 100	5.682	7.132	9.092	10.811	12.979
95	5.398	6.775	8.637	10.270	12.330
90	5.114	6.419	8.183	9.730	11.681
85	4.830	6.062	7.728	9.189	11.032
80	4.545	5.705	7.274	8.648	10.383
75	4.261	5.349	6.819	8.108	9.734
70	3.977	4.992	6.364	7.567	9.085
65	3.693	4.636	5.910	7.027	8.436
60	3.409	4.279	5.455	6.486	7.787

Bijlage H | Overige afspraken

Tijdens de looptijd van deze cao zullen de volgende projecten/afspraken nader wordt vormgegeven:

1 Persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 2020 werd een experiment uitgevoerd voor een Persoonlijk Opleidingsbudget om invulling te geven aan scholingsbehoeftes in het kader van jouw persoonlijke ontwikkeling, carrièrekansen of verbetering van jouw arbeidsmarktpositie. De succesvolle pilot van 2020 wordt voortgezet. Hiervoor is een budget beschikbaar van 1 miljoen euro (€ 500.000,- in 2021, € 500.000,- in 2022). Een commissie werkt de regeling voor 2021 en 2022 uit. Met name zal aandacht besteed worden aan goede communicatie.

2 Representativiteit van de vakorganisaties

Er zijn tussen Philips en de vakorganisaties afspraken gemaakt om de representativiteit van de vakorganisaties binnen Philips te vergroten. Bij berichtgeving over onderwerpen in het kader van de cao waar gezamenlijk nieuwe stappen worden gezet, zal die gezamenlijkheid worden benadrukt. Daarbij zullen tevens de logo's van de vakorganisaties worden getoond om de herkenbaarheid te vergroten en duidelijk aan te geven met welke vakorganisaties Philips samenwerkt.

3 Informatie rechtvaardige beloning

Eenmaal per jaar zal Philips in het reguliere overleg met de vakorganisaties een presentatie geven over dit onderwerp naar het voorbeeld van de presentatie van juni 2020.

4 Dialoog 30-urige werkweek

In het regulier overleg tijdens de looptijd van de cao zal onder leiding van CNV Vakmensen een debat worden gevoerd over de mogelijkheden naar de toekomst voor het realiseren van een 30-urige werkweek.

5 Studie salarisregeling indelingenbeleid

Philips heeft de ambitie om het externe marktperspectief een grotere rol te laten spelen in het bepalen van de beloning(sontwikkeling) voor individuele rollen en medewerkers. Als onderdeel hiervan wordt tijdens de looptijd van de cao een studieafpraak uitgevoerd om de structuur van het salarissysteem en in de cao vastgelegde individuele en collectieve garanties onder de loep te nemen.

6 Thuiswerken

Philips en de vakorganisaties onderkennen de behoefte van medewerkers om ook na het door de overheid dringend geadviseerde thuiswerken – meer en anders dan voorheen – thuis te werken in een hybride vorm waarbij we andere keuzes zullen maken omtrent wat we op kantoor of op Philips-locatie doen en wat we ook op afstand kunnen doen. Met de Centrale Ondernemingsraad zijn eerste afspraken gemaakt over vergoedingen voor woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding. Tijdens het regulier overleg bespreken we de vorderingen van het overleg met de Centrale Ondernemingsraad. De tijd die medewerkers vanuit huis kunnen werken, een thuiswerkvergoeding in relatie tot de reiskostenvergoeding en de faciliteiten om goed te kunnen thuiswerken zijn onder andere onderwerpen waarover gesproken wordt.

Bijlage I | Functieprofielen t/m vakgroep 50 en Supervisory Organisaties behorende bij Regeling Vervroegde Uittreding

Om mogelijk in aanmerking te komen voor de Regeling Vervroegde Uittreding ben je in ieder geval werkzaam in één van deze Supervisory Organisaties:

- Manufacturing Products
- Manufacturing Systems
- Supply Chain
- I&S PE MMD Greenhouse Operations
- I&S PE MMD MEMS Operations

En heb je één van onderstaande functieprofielen:

- Field Service Engineer (ook in Supervisory Organization Business IGT Systems, Market Europe EDI)
- Field Service Technician (ook in Supervisory Organization Business IGT Systems, Market Europe EDI)
- Maintenance Engineer
- Maintenance Manager
- Maintenance Technician
- Manufacturing Engineer
- Production Manager
- Production Planner
- Production Worker
- Security Support (ook in Supervisory Organization Group Security)
- Tester
- Warehouse Operator



© 2021 Koninklijke Philips N.V. All rights reserved.

www.philips.com



Vakmensen

