



Aan:

FNV
VHP2
De Unie
CNV Vakmensen

Hans Wijers, Karin Veugelers en Richard op den Buijsch
Colette van Wezel en Huon van de Laarschot
Suat Koetloe
Arjan Huizinga en Michel Mallens

Van:

Jetske van Kilsdonk

HR Business Partner Signify

Kopie:

Marleen Kuijer
Elke Smits
Kris Van Ostaeyen

Reward Manager NL
Labor Law Specialist
HR Business Partner

Betreft:

Eindbod Signify

Beste bestuurders van de vakorganisaties, beste Arjan, Colette, Hans, Karin en Suat,

Op 18 oktober, 7 november, 22 november en 28 november 2022 hebben Signify en de vakorganisaties met elkaar gesproken over de inhoud van een nieuwe CAO, werkplekprincipes en het Centraal Sociaal Plan. Tijdens het overleg van 28 november 2022 heeft Signify een eindbod neergelegd bij de vakorganisaties dat luidt als volgt:

1. CAO Signify

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, periode 01.07.2022 tot en met 30.06.2023.

Belonen

- Een loonsverhoging per 1 januari 2023 van 5% met een minimum van EUR 2.400 op full time jaarbasis;
- Een eenmalige vergoeding 2022 voor werknemers van EUR 1.600 bruto op full time jaarbasis, niet pensioengevend, met de eerst volgende salarisbetaling;
- Verval van pensioenopbouw over het variabel salaris. Met ingang van 1 januari 2023 zal de uitbetaling het variabel salaris niet meer pensioengevend zijn.

People Performance Management (PPM)

De formele PPM rating wordt uit het PPM proces gehaald. Hiermee komt de focus nog meer te liggen op de ontwikkeling van medewerkers.

In verband daarmee is ons eindbod dat de salarisgarantie die afgesproken is tijdens de implementatie van de Hay grades (zie artikel 5.6.4 van de huidige CAO) niet langer afhankelijk is van de PPM beoordeling. Dat betekent dat alle medewerkers die vallen onder deze garantie een salarisverhoging krijgen gebaseerd op market zone 1. Dit gedurende het laatste jaar van de afspraak, zijnde 2023.

Aandelen spaarplan

In de a la carte regeling is bepaald dat de medewerker de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan het aandelen spaarplan. Ons voorstel is om de voorwaarden van dit plan in positieve zin voor de medewerker aan te passen per 1 mei 2023 en wel als volgt:

- Deelname kan plaatsvinden vanaf het moment van indiensttreding (momenteel: vanaf 6 maanden na indiensttreding);
- Na het einde van de arbeidsovereenkomst is het niet nodig om na 6 maanden de aandelen te verkopen of over te zetten naar een eigen account; dat hoeft pas na 5 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

- Continuering van het bestaande Dare to Start programma.
- Vrije tijd en verlof:
Conform de ter zake geldende wetgeving geldt voor vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden opgebouwd het volgende:
 - wettelijke vakantiedagen moeten uiterlijk worden opgenomen voor het einde van het eerste half jaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Daarna komen niet genoten wettelijke vakantiedagen te vervallen;
 - bovenwettelijke vakantiedagen moeten worden opgenomen binnen 5 jaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Wanneer de bovenwettelijke vakantiedagen niet zijn genoten binnen 5 jaar nadat zij zijn opgebouwd, komen zij te vervallen.

Als overbruggingsmaatregel geldt dat de medewerker het per 1 januari 2023 opgebouwde en nog niet genoten saldo aan vakantie uren uit voorgaande jaren tot en met 2022, binnen 5 jaar opneemt.

- In 2023 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 800 uur
- In 2024 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 600 uur
- In 2025 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 400 uur
- In 2026 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 200 uur
- In 2027 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 0 uur

2. Werkplek principes

Signify zal de wereldwijd voor Signify geldende werkplekprincipes ook in Nederland in voeren.

Deze werkplek principes luiden als volgt:

- De **gezondheid en veiligheid** van medewerkers staan voorop. We houden ons aan alle relevante voorschriften en gebruiken onze eigen technologie om de veiligheid van onze kantoren verder te verbeteren;
- Onze kantoren zijn ontworpen met verschillende werkplekken om elkaar te **ontmoeten, samen te werken en te concentreren**. We verwachten van onze managers dat ze een actieve rol spelen om de tijd op kantoor zo in te richten dat teamwerk wordt bevorderd;

- Onze kantoren zijn onze **standaard dagelijkse werkplek**. Persoonlijk contact met onze collega's verbetert vertrouwen en snelheid van uitwerking wat op zijn beurt de efficiëntie van onze organisatie en het sociale welzijn van onze medewerkers verbetert;
- Wanneer de taken en teamdynamiek het toelaten, kunnen managers **het verzoek van medewerkers om thuis te werken goedkeuren** via Workday, ons wereldwijde HR-systeem. Dit is in lijn met onze inzet voor het bouwen van een digitale werkplek.

We zullen ergonomische tafels, stoelen en beeldschermen ter beschikking stellen aan onze medewerkers (wier takenpakket het toelaat thuis te werken) om hun thuiswerkplek in te richten.

3. Centraal Sociaal Plan

Het Centraal Sociaal Plan zoals dat thans van toepassing is, wordt verlengd tot en met 30 juni 2023. Als onderdeel van de volgende onderhandelingen willen we afspraken maken om over te gaan naar de actuele transitievergoeding.

Tot zover ons eindbod voor de CAO met looptijd 01.07.2022 tot en met 30.06.2023, de werkplekprincipes en het Centraal Sociaal Plan. Dit eindbod wordt gedaan onder de voorwaarde dat overeenstemming wordt bereikt op alle drie onderdelen daarvan (de CAO, de werkplekprincipes en het Centraal Sociaal Plan). Wanneer slechts een of enkele onderdelen van dit eindbod worden aanvaard, maar niet het geheel, is over dit eindbod geen overeenstemming bereikt.

Wij vernemen graag de reactie van jullie en jullie leden voor 16 december 2022.

Namens Signify Netherlands B.V. en Modular Lighting Nederland B.V.

Jetske van Kilsdonk,
HR Business Partner