

PHILIPS

NIEUW CAO BOD PHILIPS

Philips Nederland

Maart - 2023

innovation  you

Looptijd 01.01.2023 – 01.09.2024 (20 maanden)

Loonsverhogingen: voor medewerkers van vakgroep 20 t/m 45: 9% gedurende de looptijd

- Eenmalige uitkering van € 900 bruto in mei 2023 (* zie voorwaarden / condities op slide 5)
- Collectieve verhoging van 6% per 01.08.2023 (waarvan 4% in salarisschalen) en een vloer van 1450 euro bruto.
- Collectieve verhoging van 3% per 01.08.2024 (waarvan 3% in salarisschalen) en een vloer van 700 euro bruto.

Loonsverhogingen: voor medewerkers van vakgroep 50 t/m CAO 90: 7% gedurende de looptijd

- Eenmalige uitkering van € 1000 bruto in mei 2023 (* zie voorwaarden / condities op slide 5)
- Collectieve verhoging van 4% per 01.08.2023 (waarvan 4% in salarisschalen)
- Collectieve verhoging van 3% per 01.08.2024 (waarvan 3% in salarisschalen) en een vloer van 700 euro bruto.

Voor alle medewerkers

Variabel salaris:

- De werknemer heeft recht op een variabel salaris als hij/zij op 31 december in dienst is of niet vrijwillig heeft opgezegd.

Toeslagen

- Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer wordt verhoogd naar € 0,15 cent netto per kilometer ingaande 01.06.2023
- Tegemoetkoming kosten thuiswerken wordt verhoogd van € 2,35 naar € 2,75 netto per dag ingaande 01.06.2023

Persoonlijke ontwikkeling & verlof

- Verlenging van het Persoonlijk Opleidings Budget (POB) met 500K in 2023
- Nieuw verlofbeleid ten behoeve van gendertransformatie per 01.06.2023

Pensioen

- Philips stelt voor om per 01.10.2023 de werknemerspremie ten behoeve van het pensioen te verhogen van 2% naar 8%. Hierbij wordt het bruto salaris verhoogd met het verschil tussen deze nieuwe en oude werknemerspremie. Het netto salaris wijzigt als gevolg van dit voorstel niet, het inkomen stijgt echter wel omdat een verhoging van het bruto salaris namelijk leidt tot een hogere basis waarover de annual incentive, ploegentoeslag, sales incentive, pensioenopbouw en overwerkbetalingen wordt berekend. Deze verhoging heeft daardoor tevens een positief effect op een werkgeversverklaring / hypotheekaanvraag.
- Naast het verhogen van het brutosalaris zullen ook de schalen per vakgroep worden aangepast (zie volgende slide) gebaseerd op de wijzigingen voor het referentiesalaris (sp100)

RVU

- Uitbreiding van de RVU regeling (CAO 4.4.1) met de doelgroep: medewerker met 45 jaar of meer Philips dienstjaren.

Studie afspraak:

- Salarisschalen; het toetsen van (een deel van) de salarissen schalen naar aanleiding van de minimum loon salarisstijging
- duurzame inzetbaarheid: studie naar subsidie,- en daarmee verbredingsmogelijkheden
- Werkdruk: studie naar de werkdruk en de mogelijke oplossingen hiervoor

Schaalaanpassing in relatie tot voorstel pensioenpremie



Naast het verhogen van het brutosalaris zullen ook de schalen per vakgroep worden aangepast (zie tabel rechts) gebaseerd op de wijzigingen voor het referentiesalaris (sp100)

Vakgroepen	Wijziging voor referentiesalaris
NL 20_1	2,9%
NL 25_1	3,4%
NL 25_27_1	3,5%
NL 30_1	3,7%
NL 35_1	3,9%
NL 37_1	4,0%
NL 40_1	4,2%
NL 45_1	4,4%
NL 50_1	4,6%
NL 60_1	4,9%
NL 70_1	5,1%
NL 80_1	5,2%
NL 90_1	4,3%

Voorwaarden eenmalige uitkering



- Genoemde bedragen zijn bruto bedragen op fulltime basis, parttime medewerkers krijgen dit naar rato.
- Betaling in mei 2023.
- Mits de werknemer in mei 2023 op de loonlijst van Philips in Nederland staat.
- Geen pensioenopbouw over de eenmalige uitkering.
- BBL-medewerkers komen ook in aanmerking voor de eenmalige uitkering, maar niet voor de collectieve verhoging gelet op de wettelijke indexatie van het BBL loon

Gevolgen CAO voorstel voor inhuur krachten (*)



- Eenmalige uitkering -in mei- is ook van toepassing op inhuur krachten
- Collectieve verhoging is ook van toepassing op inhuur krachten
- De verhoging van de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer en thuiswerken is ook van toepassing op inhuur krachten
- Centraal Sociaal Plan: niet van toepassing
- Gendertransformatiebeleid: niet van toepassing

** ZZP is van alles uitgezonderd*

