



De Unie



Vakmensen

PHILIPS

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

### CAO Philips

10-5-2023

Op 10 mei 2023 zijn Philips en de vakorganisatie VHP2, de Unie, FNV en CNV vakmensen tot een onderhandelingsresultaat gekomen over een nieuwe CAO.

#### Looptijd

De nieuwe CAO heeft een duur van 18 maanden. Deze nieuwe CAO treedt in werking op 1 januari 2023 en loopt af per 1 juli 2024.

#### Collectieve salarisverhoging, verhoging salarisschalen en een éénmalige uitkering:

In de maand mei 2023 wordt een eenmalig bruto-bedrag uitbetaald van € 1750,- (7 x € 250,-) waarbij onderstaande uitgangspunten gelden:

- Genoemde bedragen zijn bruto-bedragen op fulltime basis, parttime medewerkers krijgen dit naar rato.
- Om in aanmerking te komen voor deze uitkering, dient de medewerker op 1 mei 2023 in dienst te zijn van Philips in Nederland.
- Er vindt geen pensioenopbouw over de eenmalige uitkering plaats.
- BBL-medewerkers komen ook in aanmerking voor de eenmalige uitkering.
- Voor medewerkers in de vakgroepen 20 tot en met 45 wordt per 1 augustus 2023 een collectieve salarisverhoging van 7% toegekend met een vloerbedrag van € 3000,- op jaarbasis (€ 250,- per maand). Per 1 juni 2024 wordt een collectieve salarisverhoging van 3% toegekend.
- Voor medewerkers in de vakgroepen 50 tot en met CAO90 wordt per 1 augustus 2023 een collectieve salarisverhoging van 4% toegekend met een vloerbedrag van € 3000,- op jaarbasis (€ 250,- per maand). Per 1 juni 2024 wordt een collectieve salarisverhoging van 3% toegekend.
- De genoemde procentuele collectieve verhogingen worden in de salarisschalen doorgevoerd.
- Het vakgroepafhankelijke onderscheid in de verhogingspercentages geldt alleen voor de looptijd van deze CAO gezien de huidige situatie waarin Philips verkeert.

### **Reiskostenvergoeding**

De tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer en de extra opkomst bij overwerk wordt voor alle vakgroepen verhoogd naar € 0,15 cent netto per kilometer ingaande 1 mei 2023. De overige parameters van de regeling blijven gelijk. De regeling met betrekking tot de reiskostenvergoeding zal worden opgenomen in de CAO.

### **Thuiswerkvergoeding**

Voor de looptijd van deze CAO wordt de tegemoetkoming kosten thuiswerken verhoogd van € 2,35 naar € 2,75 netto per dag ingaande 1 mei 2023. De regeling met betrekking tot de thuiswerkvergoeding zal worden opgenomen in de CAO.

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Gedurende de looptijd van deze CAO is in het kader van het Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) een budget beschikbaar van € 500.000,-.

### **Verlof i.v.m. gendertransformatie**

Er wordt per 1 juni 2023 een nieuwe verlofvorm geïntroduceerd ten behoeve van gendertransformatie. Het verlof bedraagt maximaal 24 keer de contractuele arbeidsduur per week en kan worden opgenomen over een periode van 10 jaar.

### **Variabel salaris (annual incentive)**

Het recht op variabel salaris (annual incentive) wijzigt. De medewerker heeft enkel mogelijk recht op een variabel salaris over een jaar als hij/zij op 31 december van dat jaar in dienst van Philips in Nederland is of het dienstverband van medewerker eerder dat jaar wegens een niet verwijtbare reden op initiatief van Philips is geëindigd.

### **5 mei elk jaar een feestdag**

CAO-artikel 4.1.5 zal zodanig worden gewijzigd dat 5 mei elk jaar een vrije dag is.

### **Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)**

De doelgroep voor de RVU-regeling (CAO-artikel 4.4.1) wordt uitgebreid met medewerkers (ongeacht de vakgroep) die kunnen aantonen dat zij ononderbroken 45 jaar gewerkt hebben, waarvan de laatste 10 jaar bij Philips op een arbeidsovereenkomst in Nederland. Partijen stellen voor 1 juli 2023 uitvoeringsafspraken vast.

Doordat de pensioendatum 6 maanden van tevoren dient te worden aangegeven, zal deze uitbreiding 6 maanden na het bereiken van het formele akkoord over deze CAO een eerste uitvoering kunnen hebben.

### Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar

Met ingang van 1 mei 2023 wordt de regeling in CAO-artikel 4.4.3 uitgebreid voor medewerkers vanaf 60 jaar. De regeling geldt tot de pensioendatum (maximaal 8 jaar). Wettelijke vakantiedagen dienen eerst te worden genoten alvorens gebruik kan worden gemaakt van deze regeling. Een resterend aantal uren op 31 december van het betreffende jaar voortvloeiend uit deze regeling komt te vervallen (en zal dus niet worden uitbetaald en kunnen niet worden meegenomen naar een ander jaar).

### Studie afspraken

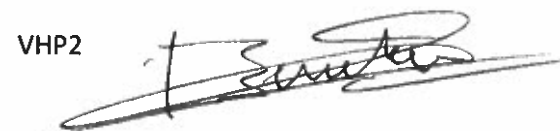
- Tijdens de looptijd van de CAO zal worden onderzocht hoe de salarisschalen zich verhouden ten opzichte van het wettelijk minimumloon. Als de studie tot het inzicht leidt dat een additionele schaalaanpassing gewenst is, zullen partijen hierover in overleg treden.  
In deze studie wordt ook meegenomen wat het effect is van het vakgroepafhankelijke onderscheid in de verhogingspercentages per 1 augustus 2023.  
Deze studie wordt in 2023 afgerond met de intentie deze uiterlijk 1 januari 2024 te effectueren.
- Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal gedurende de looptijd van de CAO worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn tot het verkrijgen van subsidie waarna wordt bezien welke mogelijkheden dit biedt om de regelingen aan te passen.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal een onderzoek worden uitgevoerd naar werkdruk en de mogelijke oplossingen hiervoor.
- Gedurende de looptijd zal worden gekeken hoe we de premieverdeling voor het pensioen meer marktconform kunnen maken.
- Gedurende de looptijd zal worden onderzocht op welke wijze de beloning van medewerkers meer kan meebewegen met positieve bedrijfsresultaten, anders dan reeds nu in de CAO geregeld.

Eindhoven op 10 mei 2023

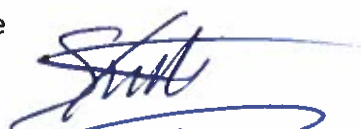
Philips Electronics Nederland B.V.



VHP2



De Unie



FNV



CNV Vakmensen

