Samen vooruit

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2018 tot en met 31 juli 2019

Een gezamenlijk resultaat van Signify en vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen.nl, De Unie en VHP2.

Op de voorzijde:
Coen Kersten | HR Business Partner

Colofon
Dit is een uitgave van Signify HR-Benelux

Ontwerp, lay-out, coördinatie fotografie en drukwerk
Rekers & Van Noppen

Samen vooruit

Signify Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2018 tot en met 31 juli 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord
Op weg naar volwassen arbeidsverhoudingen **7**

1 Doelgroep en looptijd cao **10**
1.1 Doelgroep 10
1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao 10

2 Verplichtingen cao **11**
2.1 Verplichtingen Signify 11
2.2 Jouw verplichtingen 11

3 Jouw arbeidsovereenkomst **12**
3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst 12
3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 12
3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege 13

4 Jouw keuzes bij de besteding van arbeidsvoorwaarden **15**
4.1 Jouw Signify à la Carte 15

5 Jouw beloning **17**
5.1 Maandsalaris 17
5.2 Persoonlijk budget 17
5.3 Variabel salaris 18
5.4 Collectieve schaalaanpassing 19
5.5 Vakantietoeslag 19
5.6 Betaalrekening 20
5.7 Salarisregeling 20

6 Jouw arbeidsduur **24**
6.1 Begrippen 24
6.2 Werktijden 24
6.3 Vaststelling dienstroosters 25
6.4 Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd 25
6.5 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 62 jaar (80-90-100-regeling) 26

7 Jouw toeslagen **27**
7.1 Overuren 27
7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters 29
7.3 Consignatiedienst 29
7.4 Feestdagen 30
7.5 Ploegendienst 31
7.6 Hindertoeslag 31

8 Jouw vrije tijd en verlof **34**
8.1 Vakantie 34
8.2 Collectieve vrije dagen 35
8.3 Koopdagen 35
8.4 Levensloopregeling 36
8.5 Zorgverlof 36
8.6 Betaling vakantie en verlof 37
8.7 Percentage bij uitbetaling niet genoten vakantiedagen 37
8.8 Onbetaald verlof 37
8.9 Betaald verlof 37
8.10 Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar (60-uren regeling) 38

9 Jouw overige arbeidsvoorwaarden **40**
9.1 Aandelenspaarplan Signify 40
9.2 Pensioenregeling 40
9.3 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid 42
9.4 Aanvullende WW en WGA uitkering 42

10 Jouw werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid **44**
10.1 Werkgelegenheid 44
10.2 Duurzame inzetbaarheid 45
10.3 In- en externe (loopbaan)bemiddeling 46

11 Jouw arbeidsomstandigheden **48**
11.1 Arbeidsomstandigheden 48

12 Voorlichting en overleg **51**
12.1 Ondernemingsraden 51
12.2 Mededelingen voor medewerkers 51

13 Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling **52**
13.1 Disciplinaire maatregelen 52
13.2 Individuele geschillenregeling 52

14 Regelingen voor vakorganisaties **54**
14.1 Verplichting vakorganisaties 54
14.2 Wederzijdse verplichtingen 54
14.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting 54
14.4 Geschillen tussen Signify en vakorganisaties 55
14.5 Vakbondsverzuim 55
14.6 Vakbondswerk bij Signify 55
14.7 Uitkering aan vakorganisaties 56
14.8 Overleg over werkgelegenheid 57
14.9 Overheidsmaatregelen 57
14.10 Decentraal overleg 57

Bijlagen

Bijlage A **Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid** **64**
Bijlage B **Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag** **66**
Bijlage C **Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst** **68**
Bijlage D **Maatschappelijk verantwoord ondernemen** **70**
Bijlage E **Afspraken tussen cao-partijen** **72**
Bijlage F **Salarisschalen** **73**

* In de cao wordt verwezen naar regelingen en brochures. Die regelingen en brochures kun je vinden op de HR-Portal. Vermeld daartoe in de zoekfunctie de naam van de regeling of brochure die je zoekt.

Helen Tulner | Finance Business Partner

Op weg naar volwassen arbeidsverhoudingen

Inmiddels is de tweede CAO van Signify als zelfstandige onderneming een feit. Deze nieuwe CAO kent een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 juli 2019. Signify en de vakorganisaties hebben overeenstemming bereikt over een modern pakket aan arbeidsvoorwaarden, dat past bij een bedrijf dat wereldmarktleider is en voortdurend inzet op innovatie. Niet alleen op innovatie van haar producten, maar ook vooruitstrevend is qua HR- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

Creëer je eigen toekomst
Signify heeft als doel om met verlichting de kwaliteit van leven te verbeteren en bij te dragen aan een duurzame wereld. Als jij deze passie deelt en het verschil wilt maken, dan helpen wij jou via een heel compleet pakket aan arbeidsvoorwaarden en bijbehorende instrumenten om te werken aan het realiseren van jouw ambities. Creëer je eigen toekomst en ontdek wat voor potentieel jij hebt te bieden.

Een leven lang ontwikkelen
In de snel veranderende wereld van werk is het een uitdaging om wendbaar, gezond en vitaal te blijven. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden veranderen en functies evolueren daarmee continue in een even snel tempo als de veranderingen in de buitenwereld. Om duurzame ontwikkeling te bevorderen biedt Signify jou het Learning@Signify platform aan, waarbij de ontwikkeling van jou en je collega's samenkomt met de ontwikkeling van de organisatie. We stimuleren een leercultuur die jouw persoonlijke ambities en onze groeiambities als bedrijf ondersteunt en stellen jou hiervoor ook 'leertijd' ter beschikking. We geloven in kennisdeling.

Samen vooruit
Vakorganisaties streven naar behoud van werkzekerheid en Signify draagt hieraan zijn steentje bij door werkgelegenheid en daarmee perspectief aan te bieden, niet alleen voor de mensen die al bij Signify werkzaam zijn, maar ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We onderkennen het belang van economische onafhankelijkheid en hoe 'arbeidsmarktfitheid' (Fit for Future) voor het werk van vandaag en morgen hierin een cruciale rol vervult.

Op weg naar 2020
Signify en de vakorganisaties gaan zich samen opmaken voor de volgende CAO. Op de agenda staat o.a. het herzien van de vakgroepstructuur, het vereenvoudigen van de compensatiematrix van beloningsbestanddelen, alsmede het uitwerken van de inventarisatie die in 2017 heeft plaatsgevonden rond het thema 'carrièrewendingen'.

"Signify heeft met haar campagne '**brighter lives, better world**' duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Door ook te blijven **investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers** kunnen wij een bijdrage leveren aan innovatieve lichtoplossingen en daarmee een duurzame toekomst creëren."

Maurice Loosschilder | Head of Sustainability Strategy & Reporting

1. Doelgroep en looptijd cao

Heb je een arbeidsovereenkomst met Signify, dan gelden de afspraken in deze cao voor jou. De cao is een overeenkomst tussen de cao-partijen Signify en de vakorganisaties.

1.1 Doelgroep

Deze cao geldt als je in dienst bent van Signify(*) en als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 90.

(*) Hieronder wordt begrepen: Signify Netherlands B.V. (tot 28 januari 2019 genaamd: Philips Lighting B.V.) en Modular Lighting Nederland B.V.

Deze cao geldt niet voor:
a. deelnemers aan het werkgelegenheidsplan;
b. leidinggevenden die Signify aanwijst na overleg met de vakorganisaties;
c. medewerkers die tijdelijk in Nederland werken op basis van een Expatriation Agreement of een Global Professional Agreement.

1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao

1 Looptijd
Deze cao loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 juli 2019. De cao eindigt automatisch op 31 juli 2019; de cao-partijen hoeven de overeenkomst niet op te zeggen.

2 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.

2. Verplichtingen cao

Om het naleven en handhaven van deze cao te garanderen, moeten zowel Signify als jij voldoen aan een aantal verplichtingen.

2.1 Verplichtingen Signify

1 Afwijken van afspraken
Signify 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.

2 Ter beschikking stellen cao
Signify stelt de cao digitaal en beperkt als 'hard copy' ter beschikking aan haar medewerkers.

3 Beschermen persoonlijke levenssfeer
Signify treft maatregelen om bij het verstrekken van gegevens jouw persoonlijke levenssfeer te beschermen.

2.2 Jouw verplichtingen

1 Gedragingen
Jij gedraagt je conform de bepalingen in deze cao en de aanwijzingen van of namens Signify. Hiertoe behoren ook de Algemene Gedragsregels (Integrity Code) die Signify vaststelt na overleg met de Ondernemingsraad.

2 Behartigen belangen Signify
Jij behartigt – óók zonder nadrukkelijke opdracht – de belangen van Signify. Je voldoet aan redelijke opdrachten, ook bij werkzaamheden die niet horen tot jouw gebruikelijke werk.

3. Jouw arbeidsovereenkomst

Jij gaat met Signify een individuele arbeidsovereenkomst aan. Voor het aangaan en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden specifieke regels.

3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst

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

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

3 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 Signify 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 Signify 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.

4 Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten
Signify 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.

3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

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

2 Opzegtermijn Signify
De opzegtermijn voor Signify is afhankelijk van de duur van jouw arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging. Hij bedraagt:

a. 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

b. 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

3 Jouw opzegtermijn
Jouw opzegtermijn is afhankelijk van de vakgroep waarin je bent ingedeeld.
Deze bedraagt voor de vakgroepen:

a. 10 tot en met 45: 1 maand
b. 50 tot en met 90: 3 maanden

In onderling overleg kun je een kortere opzegtermijn overeenkomen.

3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

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

2 Arbeidsovereenkomsten in een keten
Gaat Signify met jou een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan of willen we 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 24 maanden.

De cao kent 2 uitzonderingen op de wet:

- Werkte jij eerst als uitzendkracht bij Signify (zie artikel 7:690 van het BW) en sluit jij aansluitend of binnen 6 maanden daarna een arbeidsovereenkomst met Signify? Dan geldt de volledige uitzendperiode waarin jij bij Signify werkte als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de keten, ook als deze is onderbroken door ziekte.

- Ging jij jouw arbeidsovereenkomst aan voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en/of promotieonderzoek? Dan is de periode van 24 maanden niet op jou van toepassing voor zover een langere periode nodig is voor de afronding van jouw wetenschappelijk onderzoek en/of promotie.

3 Leeftijd 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 Signify.

Francisca Dias | Product Manager

4. Jouw keuzes bij de besteding van arbeidsvoorwaarden

Signify biedt je de kans zoveel mogelijk eigen keuzes te maken bij de besteding van arbeidsvoorwaarden. Je wilt een deel van je maandsalaris of persoonlijk budget bijvoorbeeld beleggen in aandelen. Misschien vind je het wel prettig om vakantiedagen of overuren om te zetten in geld. Of je wilt juist graag extra vrije dagen. Waar je ook voor kiest, met Signify à la Carte kan heel veel.

4.1 Jouw Signify à la Carte

1 Doeleinden
Met Signify à la Carte kun je het geld dat je van Signify ontvangt – je maandsalaris, je persoonlijk budget, je variabel salaris, et cetera – besteden aan doeleinden die je zelf kiest. Je kunt daarnaast 'tijd' omzetten in 'geld'. De brutowaarde blijft dan gelijk.

2 Bestedingsmogelijkheden
Je kunt bij Signify à la Carte je geld op de volgende manieren besteden:
- Koopdagen (zie ook artikel 8.3);
- Aandelen;
- Levensloopspaartegoed;
- Fiets;
- Fietsaccessoires;
- Thuiswerkplek;
- Vakbondscontributie;
- Woon-werkverkeer.

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

3 'Tijd' in 'geld' omzetten
Je kunt de volgende vormen van 'tijd' omzetten in geld:
- Bovenwettelijke vakantiedagen die aan het eind van het jaar over zijn;
- Compensatie overwerkuren ('tijd voor tijd');
- Spaarverlof;
- Compensatie collectieve vakantiedagen.

Meer informatie over de uitwerking, de voorwaarden en de keuzemomenten vind je in de brochure ‘Signify à la Carte’.

4 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. Deze gevolgen komen, evenals het risico vanwege eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving, voor jouw rekening. Signify compenseert ze niet.

Signify biedt je de kans zoveel mogelijk eigen keuzes te maken.

5. Jouw beloning

Beloning is voor de meeste mensen de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Ze bepaalt namelijk hoe je kunt leven. Welke activiteiten je naast je werk kunt ondernemen. Signify begrijpt dat heel goed. Daarom maken wij ons ook sterk voor een aantrekkelijk beloningssysteem. Dat gaat verder dan maandsalaris en vakantietoeslag. Signify toont waardering voor medewerkers ook met beloningscomponenten als je persoonlijk budget en je variabel salaris.

5.1 Maandsalaris

1 Beloningssysteem cao
Het beloningssysteem van Signify staat beschreven in de brochure ‘Beloningssysteem cao’. Je vindt daar onder meer informatie over de salarisschalen en de salarisgaranties. Signify wijzigt de salarisschalen alleen structureel ná overleg met de vakorganisaties. Je kunt de salarisschalen bekijken in Bijlage F van deze cao.

2 Bepaling maandsalaris
Signify bepaalt jouw maandsalaris op basis van de:
- indeling in een vakgroep;
- salarisschaal voor jouw vakgroep;
- beoordeling van jouw werkprestaties.

Een nadere uitwerking vind je in artikel 5.7.

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

5.2 Persoonlijk budget

1 Persoonlijk budget
Bij de betaling van jouw maandsalaris aan het eind van de kalendermaand ontvang je ook een persoonlijk budget.

2 Vakantietoeslag
Jouw vakantietoeslag (zie artikel 5.5) is ook onderdeel van je persoonlijk budget.

3 Hoogte persoonlijk budget
Jouw persoonlijk budget is een percentage van je maandsalaris, je ploegentoeslag en de overige daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.

Signify maakt zich sterk voor een aantrekkelijk beloningssysteem.

4 Percentages
Het in lid 3 genoemde percentage bedraagt:

Je werkt in 5- of 4⁄5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uur	**19,12%**
Ander dienstrooster	**24,57%**

5 Verlaging persoonlijk budget
Maak je gebruik van de mogelijkheid om aan het eind van het jaar in 1 keer 13 dagen te kopen voor het jaar daarop, dan verlaagt Signify jouw persoonlijk budget met 5,91%.

5.3 Variabel salaris

1 Wél of géén variabel salaris
Je ontvangt variabel salaris van Signify als je het hele kalenderjaar of een deel daarvan in dienst bent. Je krijgt géén variabel salaris na een ontslag op staande voet.

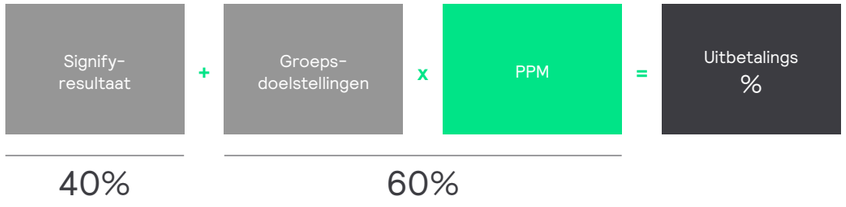
2 Percentage
Het on target-percentage variabel salaris bedraagt voor

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

Dit zijn percentages van jouw inkomen op 31 december van het jaar waarover Signify het variabel salaris toekent.

Deze percentages gelden vanaf het moment dat jij bent ingedeeld in de betreffende vakgroep. Onder inkomen verstaan we jouw maandsalaris, je ploegentoeslag, je vaste overurentoeslag, je vaste bijzondere urentoeslag en je persoonlijke toeslag.

3 Hoogte
Signify bepaalt de hoogte van jouw variabel salaris volgens onderstaande formule.



4 Uitbetaling 'Signify Group'-deel
Het resultaat van de Signify Group bepaalt of je dit variabel salarisdeel krijgt uitbetaald en hoe hoog die betaling dan is. De uitbetaling start met 50% bij het behalen van de ondergrens en loopt evenredig op tot 200% bij het behalen van de bovengrens. Overschrijdt Signify Group de bovengrens, dan blijft de maximale uitbetaling 200%. Bij het niet behalen van de ondergrens is de uitbetaling dus 0%.

5 Uitbetaling deel groepsdoelstellingen en PPM
Signify stelt objectief meetbare groepsdoelstellingen vast. Afhankelijk van de realisatie van die doelstellingen betalen we 50%, 75% of 100% van dit variabel salarisdeel uit. Behalen we de groepsdoelstellingen helemaal niet, dan betalen we 30% uit. We vermenigvuldigen het uitbetalingspercentage voor de groepsdoelstellingen met jouw PPM-factor (zie tabel hierna).

Beoordelingscode	Performance	PPM-factor
1	Aanzienlijke verbetering vereist	0%
2	Verbetering vereist	50%
3	Goed	100%
4	Overtreft	150%
5	Uitmuntend	200%

Noot: Naamgeving performancescores is van Signify.

6 Beoordelingscode
Wil je in aanmerking komen voor variabel salaris, dan dient jouw beoordelingscode over het betreffende kalenderjaar minimaal 2 te zijn. Dat geldt ook voor het 'Signify Group'-deel.

7 Uitbetaling variabel salaris
Je ontvangt het variabel salaris in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is. Als jij tijdens het kalenderjaar zelf besluit uit dienst te treden, ontvang je het variabel salaris naar evenredigheid bij de eindafrekening op basis van de on target-realisatie.

8 Uitbetaling naar rato
Bij de bepaling van het uit te betalen variabel salaris houdt Signify 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).

5.4 Collectieve schaalaanpassing

Signify verhoogt de salarisschalen. Je krijgt per 1 januari 2019 een collectieve loonsverhoging van 3,5% met een minimum van € 1.050,- per jaar en per 1 juni 2019 stijgt jouw loon met 1% met een minimum van € 300,- per jaar.

5.5 Vakantietoeslag

1 Persoonlijk budget
Het wettelijk percentage vakantietoeslag (8%) is onderdeel van jouw persoonlijk budget (zie artikel 5.2).

2 Minimumbedrag 22 jaar of ouder
Ben je 22 jaar of ouder, dan bedraagt jouw vakantietoeslag ten minste € 2.054,- op jaarbasis. Signify past dit bedrag aan met het percentage van de collectieve schaalaanpassing (zie artikel 5.4).

3 Arbeidsongeschiktheid
Ben je arbeidsongeschikt en ontvang je een WAO- of WIA-uitkering, dan ontvang je alleen vakantietoeslag als en voor zolang jij Signify een volmacht verleent tot ontvangst en verrekening van de als gevolg van de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.

4 Volledig arbeidsongeschikt
Je hebt géén recht op vakantietoeslag als je volledig arbeidsongeschikt bent en geen aanspraak hebt op betaling van Signify zoals bedoeld in artikel 9.3 en Bijlage A.

5.6 Betaalrekening

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

5.7 Salarisregeling

1 Bepaling functieniveau
a. Signify stelt het niveau van voorbeeldfuncties vast volgens een functiewaarderingssysteem. Deze voorbeeldfuncties staan in het bestand 'Referentiefuncties'. We bepalen het niveau van jouw functie door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
b. Is jouw functie niet vergelijkbaar met de aanwezige voorbeeldfuncties, dan bepalen we het niveau met het functiewaarderingssysteem.

2 Indeling in vakgroep
Signify deelt je in één van de volgende vakgroepen in: 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70, 80 of 90. We bepalen 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 Signify beschikbaar blijven.

3 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 Signify, 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 F van deze cao.

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.

Richard op den Buijsch | Supply planner

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 Signify per 1 april volgend op de beoordeling toe aan jouw salaris.

4 Individuele garanties
Indelingsgarantie
Ben je eenmaal ingedeeld in een vakgroep, dan plaatst Signify 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 Signify je in de vakgroep in die 1 niveau lager ligt dan jouw vakgroep;
b. Signify 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).

In deze gevallen stelt Signify in overleg met de vakorganisaties een nadere regeling vast.

Salarisgarantie
a. Heb je het bij jouw vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet bereikt, dan kent Signify je maximaal 2 achtereenvolgende jaren géén verhoging toe, tenzij er een functieveranderings of ontslagprocedure loopt.
b. Signify 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 Signify je nog een waarschuwing. Pas daarna gaan wij over tot salarisverlaging.

Garantie salarisgroei
Was je op 1 april 2009 in dienst van Philips en was je toen ingedeeld in 1 van de vakgroepen 10 tot en met 45, dan heb je de garantie dat je – als je voldoet aan de minimum functie-eisen – op termijn minimaal doorgroeit naar het salaris dat overeenkomt met een bepaalde schaalpositie in de vakgroep waarin je per 1 april 2009 was ingedeeld.

De hiervoor bedoelde schaalpositie is:

Vakgroep	Schaalpositie	Vakgroep	Schaalpositie
15	98	35	92
20	97	37	92
25	95	40	91
27	94	45	90
30	94		

Collectieve garanties
Per 1 april garandeert Signify per vakgroep dat we 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 toe te kennen;
   • aan maximaal 10% van deze medewerkers géén verhoging toekennen.
b. die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van hun salarissen ten minste gelijk te trekken aan 97% van het referentiesalaris.

6. Jouw arbeidsduur

We leven in een tijd en in een samenleving waarin het niet meer vanzelfsprekend is dat iedereen fulltime werkt. Mensen koesteren de vrijheid om naast hun werk andere dingen te ondernemen. En werk je nu 40 uur per week, dan denk je daar over een paar jaar misschien heel anders over. Wellicht wil je minder gaan werken? Of op andere tijden? Zeker als je pensioengerechtigde leeftijd dichterbij komt, is het fijn als je voor jezelf een antwoord hebt op deze en andere vragen. Signify denkt graag met je mee over jouw arbeidsduur, maar houdt uiteraard ook rekening met het ondernemingsbelang.

6.1 Begrippen

1 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 2018 en 2019 bedraagt jouw bruto standaard arbeidsduur 2.088 uur.

2 Arbeidsduur 8 uur per dag
Voor de in lid 1 genoemde dagen geldt een arbeidsduur van 8 uur per dag.

3 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.

6.2 Werktijden

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

a. een (ploegen)dienstrooster bevat maximaal 9,5 uur per dienst, 190 uur per 4 weken en 552,5 uur per 13 weken;
b. jouw gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 40 uur per week;
c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster is minimaal een halve dienst;
d. een dienst bevat ten minste 6 uur.

Wil Signify hiervan afwijken, dan kan dat pas na overeenstemming met de vakorganisaties.

Signify denkt met je mee, maar houdt ook rekening met het ondernemingsbelang.

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

3 Bekendmaking rooster
Signify maakt jouw rooster minimaal 7 kalenderdagen vóór invoering bekend.

6.3 Vaststelling dienstroosters

1 Vaststelling dienstroosters
Signify stelt jouw dienstrooster vast.

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

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

4 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 Signify hierover met de Ondernemingsraad.

5 Werktijdverkorting
Maken economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden het volgens Signify 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.

6.4 Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd

1 Indienen en behandelen verzoeken
Je kunt verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd indienen conform de bepalingen in artikel 2 van de Wet flexibel werken. Signify behandelt alle verzoeken dan ook conform deze bepalingen.

2 Aanpassing arbeidsduur
Past Signify jouw arbeidsduur aan, dan gebeurt dat naar evenredigheid van al jouw arbeidsvoorwaarden.

3 Wederkerige flexibiliteit
Signify 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 Signify. Dit betekent dat beide partijen bereid zijn de behoeften voor tijd, plaats en organisatie van het werk op elkaar af te stemmen en oog hebben voor elkaars wensen en mogelijkheden. Signify motiveert een afwijzing van een verzoek altijd schriftelijk.

6.5 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 62 jaar (80-90-100-regeling)

1 Verzoek tot werken in deeltijd
Je kunt vanaf 62 jaar een verzoek indienen om in deeltijd te werken. Daarbij 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 90% 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 6 jaar gebruikmaken van deze regeling. Deze regeling gaat in per 1 januari 2019.

2 Terugbrengen deeltijdpercentage
Werk je al in deeltijd, dan kun je – zoals beschreven in lid 1 – jouw deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen. Signify zet de pensioenopbouw dan voort op basis van jouw inkomen vóór deze teruggang. We berekenen ook jouw eigen bijdrage in de pensioenpremie op basis van dat inkomen.

7. Jouw toeslagen

Signify doet er alles aan om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor alle medewerkers. Dat komt niet alleen tot uiting in ons beloningsbeleid, maar ook in de toeslagen die jij ontvangt als je bijvoorbeeld overuren maakt, op feestdagen werkt of buiten jouw dienstrooster om beschikbaar bent.

7.1 Overuren

1 Vakgroepen
Een toeslag voor overuren geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 50.

2 Wat zijn overuren?
Overuren zijn uren:
- in dagdienst en 2-ploegendienst die jij in opdracht van Signify 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 Signify 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.

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

4 Betaling per gewerkt overuur
Is betaald verlof volgens Signify niet mogelijk, dan ontvang jij een bedrag voor elk gewerkt overuur. Deze betaling bedraagt 0,575% van jouw maandsalaris. Signify hanteert daarbij een minimum maandsalaris van € 1.595,-. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaalaanpassing (zie artikel 5.4).

5 Toeslag van 25%
Naast een compensatie of betaling voor elk gewerkt overuur ontvang jij per gewerkt overuur een toeslag van 25% van jouw uurloon voor de eerste 2 gewerkte overuren op een normale werkdag.

6 Toeslag van 50%
Je ontvangt een toeslag van 50% van jouw uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van 2 overschrijdt én voor de gewerkte uren boven 10 uur op een normale werkdag.

7 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.

Joanna Jin | Business Analyst

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

9 Betaald verlof
Mag jij voor gewerkte overuren vervangend betaald verlof opnemen, dan ontvang jij alleen de toeslagen uit lid 5 tot en met 8.

7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters

1 Vakgroepen
Een toeslag voor bijzondere uren bij dienstroosters geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 60.

2 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 overeenkomstig lid 3.

3 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.

4 Berekening
Signify berekent de toeslagen over 0,575% van jouw maandsalaris. Dit percentage is de uurwaarde van het maandsalaris.

7.3 Consignatiedienst

1 Vakgroepen
Een toeslag voor consignatiedienst geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 60.

2 Wat is consignatiedienst?
Consignatiedienst betekent dat jij in opdracht van Signify beschikbaar en bereikbaar bent buiten de bij jouw dienstrooster horende werktijden.

3 Vaste vergoeding
Voor consignatiedienst krijg jij op:
a. 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);
b. een collectieve vrije dag per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris;
c. zaterdag, zon- en feestdagen per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris, plus een bijzondere urentoeslag conform artikel 7.2.

Signify heeft passende toeslagen voor uitzonderlijke werktijden.

4 Betaald verlof
Signify kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verlof. De bijzondere urentoeslag conform artikel 7.2 betalen we altijd uit.

5 Bonusuren
Moet je daadwerkelijk naar het werk komen, dan betaalt Signify 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.

6 Aanwezigheidsuren
Moet je daadwerkelijk naar het werk komen, dan betaalt Signify de aanwezigheidsuren conform artikel 7.1.

7 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 Signify over deze uren jouw salaris door.

8 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.

9 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 lid 7.

10 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.

7.4 Feestdagen

1 Wat 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, tenzij je wel moet werken vanwege bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen óf vanwege redenen van algemeen belang.

2 Vergoeding
Je ontvangt over feestdagen jouw normale salaris, inclusief een eventuele ploegentoeslag.

3 Vervangende vrije dienst en toeslag
Werk je in de vakgroepen 10 tot en met 50 en werk je op feestdagen conform lid 1, dan ontvang je naast jouw normale salaris uit lid 2 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 Signify laten uitbetalen. Werk je in vakgroep 60 en werk je op feestdagen conform lid 1, dan ontvang je naast jouw normale salaris uit lid 2 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 Signify laten uitbetalen.

4 Levensbeschouwelijke bezwaren
Signify 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.

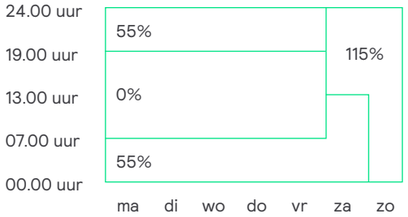
5 Vakantiedag
Signify biedt jou de gelegenheid een vakantiedag op te nemen op een algemeen erkende religieuze feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.

7.5 Ploegendienst

1 Maandsalaris ploegendienst
Werk je volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen, dan ontvang je een maandsalaris ploegendienst. Signify 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.

2 Ploegentoeslag
Signify 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 inconveniënt zijn.

3 Inconveniëntie-schema
Voor de vaststelling van de inconveniëntie past Signify onderstaand schema toe.*



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

4 Verhoging ploegentoeslag
Signify 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).

5 Berekening ploegentoeslag
Signify betaalt de ploegentoeslag over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen. We baseren dit minimaal op een bedrag van € 2.072,- per maand. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaalaanpassing (zie artikel 5.4).

6 Inkomensafbouwregeling
De bestaande inkomensafbouwregeling van Signify vind je in Bijlage C.

7.6 Hindertoeslag

1 Vakgroepen
Hindertoeslag geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 45.

2 Hindertoeslag
Werk je onder hinderlijke omstandigheden, dan kan Signify een hindertoeslag toekennen. We streven ernaar hinderlijke werkomstandigheden weg te nemen. Is dat het geval, dan vervalt een eventuele hindertoeslag.

3 Hinderlijke omstandigheden
De volgende hinderlijke werkomstandigheden vallen onder de hindertoeslagregeling:
- Vuil;
- Klimaat;
- Luchtverontreiniging;
- Persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Zwaarte van het werk.

Daarnaast kent Signify 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 van lid 4.

4 Vier niveaus van hinder
Opklimmend naar de mate van hinder onderscheidt Signify vier niveaus. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

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

5 Berekening toeslag
Signify 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.

6 Uitbetaling
Signify betaalt de hindertoeslag in de regel maandelijks uit.

Luca Zappaterra | Standards & Regulations Professional

8. Jouw vrije tijd en verlof

Het is belangrijk dat je naast je werk voldoende vrije tijd hebt om te ontspannen en leuke dingen te doen. Tenslotte is het ook in het belang van Signify dat jij uitgerust aan het werk gaat en dat je fit en vitaal blijft. We bieden je daarom diverse verlofvormen aan.

8.1 Vakantie

1 Vakantieniveau

a. Je vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
b. 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 uit lid 3 en 4 van dit artikel gelden.
c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken of 3 weken ontvang je ter compensatie respectievelijk 1 dag of 2 dagen extra vakantie.

2 Vakantie bij indiensttreding gedurende kalenderjaar

a. 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.
b. Kun jij bij indiensttreding aantonen dat je – vanwege nog niet genoten vakantie bij je vorige werkgever – recht hebt op onbetaald verlof, dan stelt Signify 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.

3 Vakantie bij ontslag gedurende kalenderjaar

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

4 Vakantie-opbouw tijdens bijzondere omstandigheden

a. 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 zoals bedoeld in lid 2b en bij door Signify toegestaan verlof zoals bedoeld in artikel 14.5 (vakbondsverzuim).
b. De bepalingen in lid 2 en 3 over de wijze waarop jouw evenredige deel aan vakantiedagen wordt berekend, gelden eveneens bij het begin of het eind van de periode waarin je op grond van lid 4a géén vakantie opbouwt.

5 Ziek tijdens vakantie en betaald verlof

Ben je tijdens (collectieve) vakantiedagen ziek of ben je betrokken bij een gebeurtenis uit artikel 8.9, dan beschouwt Signify dat niet als genoten vakantie. Deze regel geldt alleen als je hiervan op de voorgeschreven manier melding maakt.

6 Betaling en verjaring vakantiedagen

a. Signify betaalt je salaris over genoten vakantiedagen door.
b. Jouw recht op niet genoten vakantiedagen verjaart na 5 jaar, gerekend vanaf het eind van het jaar waarin dat recht is ontstaan.
c. Je mag jaarlijks, aan het eind van het jaar, maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen laten uitbetalen.

7 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. Je overige vakantiedagen kun je opnemen in mondeling overleg met je leidinggevende.
d. Signify stelt de collectieve vakantieperiode vast met instemming van de Ondernemingsraad.
e. Rekening houdend met de bepaling uit lid 7d kan Signify 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 Signify na overleg met jou een vastgestelde vakantie wijzigen. We zullen de schade vergoeden die jij daardoor lijdt.

8 Vakantie voor medewerkers in flexibele (ploegen)-dienstroosters

a. Werk jij in dienstroosters met een werktijd die met inachtneming van artikel 6.2 afwijkt van 8 uur per dienst, dan stelt Signify de hoogte van jouw vakantieniveau vast in uren.
b. Neem je vakantie, dan brengt Signify het feitelijke aantal uren volgens het dienstrooster in mindering op je vakantieniveau.

8.2 Collectieve vrije dagen

Signify 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.

8.3 Koopdagen

1 Vrije dagen kopen

Je kunt jaarlijks 20 vrije dagen kopen (koopdagen).

2 Halve of hele dagen

Je kunt halve of hele vrije dagen kopen.

3 Opnemen koopdagen

Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen (zie artikel 8.1, lid 7b en 7c).

4 Waarde koopdag
De waarde van een koopdag is
- het aantal uren x 0,682% van je voltijds maandsalaris.

5 Eind van het jaar
Je kunt aan het eind van het jaar in 1 keer 13 dagen kopen voor het daaropvolgende kalenderjaar.

8.4 Levensloopregeling

1 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 nog wel deelnemen aan de levensloopregeling.

2 Twee delen
De levensloopregeling bestaat uit 2 delen: de levensloopspaarregeling en de levensloop-verlofregeling. De levensloopspaarregeling beschrijft hoe je een spaartegoed opbouwt. In de levensloopverlofregeling lees je voor welke verlofvormen je dat spaartegoed kunt gebruiken.

3 Levensloopverlof
Levensloopverlof is langdurig verlof. Signify 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 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 Signify;
- **Verlof voorafgaand aan je pensioen:**
  Tussen de begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal 3 jaar. Je kunt het verlof 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 levensloop-spaartegoed. Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.

4 Compensatie inkomensverlies
Je kunt je levensloopspaartegoed ook gebruiken ter compensatie van het inkomens-verlies bij verlof op basis van de Wet arbeid en zorg (zie artikel 8.5).

8.5 Zorgverlof

1 Vormen zorgverlof
Dankzij de Wet arbeid en zorg heb jij specifieke rechten voor de volgende vormen van zorgverlof: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallings-verlof, adoptie- en pleegzorgverlof, partnerverlof én ouderschapsverlof.

2 Betaald of onbetaald
Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verlof, andere zijn onbetaald verlof.

Het is belangrijk dat jij uitgerust aan het werk gaat en fit en vitaal blijft.

3 Volledige uitbetaling inkomen
Signify 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 Signify de ingangsdatum van het verlof vaststellen.

4 Overige mogelijkheden zorgverlof
Deze cao bied je een aantal mogelijkheden die je – naast de regelingen op basis van de Wet arbeid en zorg – kunt inzetten voor zorgverlof. Dat zijn:
- koopdagen;
- levensloopverlof;
- (tijdelijk) werken in deeltijd.

5 Compensatie inkomensverlies
Je kunt je saldo uit de levensloopregeling gebruiken ter compensatie voor het inkomens-verlies bij onbetaald verlof.

8.6 Betaling vakantie en verlof

Signify betaalt jouw salaris – voor ploegenwerkers inclusief de geldende ploegentoeslag – over vakantiedagen en betaald verlof, zoals bepaald in artikel 8.9 en artikel 14.5, door.

8.7 Percentage bij uitbetaling niet genoten vakantiedagen

Als Signify niet genoten vakantiedagen uitbetaalt, dan ontvang je voor elk uur 0,682% van je voltijds maandsalaris.

8.8 Onbetaald verlof

1 Niet verrichten werk
Signify hoeft jou niet te betalen voor de tijd waarin jij je werk niet hebt verricht.

2 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 8.9 en 14.5 én Bijlage A van deze cao anders bepalen.

3 Zonder toestemming
Verzuim jij je werk zonder uitdrukkelijke toestemming van Signify, dan is dat alleen toegestaan bij arbeidsongeschiktheid.

4 Compensatie inkomensverlies
Jij kunt je saldo uit de levensloopregeling (zie artikel 8.4) gebruiken ter compensatie voor het inkomensverlies bij onbetaald verlof.

5 Opnemen 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.

8.9 Betaald verlof

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

a. 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;
b. Overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend kind of inwonende ouder: de werkdagen tussen overlijden en begrafenis;
c. Begrafenis van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoondochter, schoonzoon of kleinkind: 1 dag;
d. Huldiging voor jouw 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag;
e. In de 3 jaar vóór jouw pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 werkdagen;
f. Ter voorsortering op de aanstaande pensionering wordt aan medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid geboden om eenmalig gebruik te maken van een door Signify aangeboden financiele scan in combinatie met een persoonlijk adviesgesprek;
g. Bij de geboorte van je kind, je huwelijk of geregistreerd partnerschap en je 25- of 40-jarig huwelijk: 1 dag per gebeurtenis;
h. Na de geboorte van je kind voor jou als partner: 10 dagen (vanaf 1 januari 2019).

Nota bene:
Naast het geregistreerd partnerschap beschouwt Signify ook degene met wie jij samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner. Dit moet dan wel blijken uit een notariële akte. Spreken we in dit lid over ‘ouders’ of ‘grootouders’, dan bedoelen we ook de ‘ouders’ of ‘grootouders’ van je echtgeno(o)t(e) of partner.

2 Bezoek huisarts et cetera
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 Signify je salaris door tijdens de tijd die je voor het bezoek nodig hebt.

3 Bijzondere omstandigheden
Als Signify vindt dat bijzondere omstandigheden het rechtvaardigen, mag je ook voor andere gebeurtenissen én gedurende langere tijd dan vermeld in lid 1 met behoud van betaling je werk verzuimen.

8.10 Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar (60-uren regeling)

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

2 60-uren regeling
Vanaf 60 jaar kun je jaarlijks 60 uur verlof opnemen met behoud van betaling. Van deze regeling kun je maximaal 8 jaar gebruikmaken. Ben je ziek gedurende een deel van een betreffend jaar of werk je in deeltijd, dan berekent Signify het aantal uren verlof met behoud van betaling naar evenredigheid. Maak je gebruik van de mogelijkheid om je arbeidsduur op grond van artikel 6.5 aan te passen (80-90-100-regeling), dan heb je géén recht op de genoemde uren betaald verlof. Deze regeling gaat in per 1 januari 2019.

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

Murad Motasem en Jefferson Gomez | Deelnemers Werkgelegenheidsplan

9. Jouw overige arbeidsvoorwaarden

Naast de arbeidsvoorwaarden uit de hoofdstukken 5 tot en met 8 neem jij deel aan het Philips flex pensioen en kun je deelnemen aan het aandelenspaarplan van Signify. Daarnaast kennen we nog een betalingsregeling tijdens arbeidsongeschiktheid.

9.1 Aandelenspaarplan Signify

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

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

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

4 Voorwaarden
De voorwaarden van het aandelenspaarplan maakt Signify bekend in de brochure 'Aandelenspaarplan'.

9.2 Pensioenregeling

1 Deelname pensioenregeling

a. Je neemt deel aan het Philips flex pensioen. De Stichting Philips Pensioenfonds voert deze pensioenregeling uit.
b. Jouw rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deelname aan de pensioenregeling staan in de statuten en het 'Pensioenreglement Philips 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.
c. Je neemt niet deel aan de pensioenregeling 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 Philips flex pensioen, dan is deelname op jouw verzoek op ieder moment mogelijk.

2 Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd

a. Neem je deel aan het Philips flex pensioen, dan geldt een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
b. Jouw pensioengerechtigde leeftijd is 68 jaar, tenzij je een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd kiest (zie sub c).
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 Signify 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.

3 Premie-afdracht
Je betaalt een inkomensafhankelijke eigen bijdrage in de pensioenpremie. De cao-partijen bepalen de hoogte van die 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. Signify 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 Pensioentoeslag
Neem je deel aan het Philips flex pensioen en overschrijdt jouw vaste pensioengevende salaris het 39 maximale pensioengevende salaris uit het pensioenreglement, dan heb je recht op een pensioentoeslag van 15% over het verschil. Samen met jouw maandsalaris betaalt Signify aan het eind van de kalendermaand jouw pensioentoeslag, rekening houdend met jouw eventuele parttime-percentage.

5 Tijdelijke pensioentoeslag
Nam je op 31 december 2014 al deel aan het Philips flex pensioen en had je een jaarsalaris van € 80.000,- of hoger, dan heb je recht op een tijdelijke pensioentoeslag. Signify 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. We bepalen de tijdelijke pensioentoeslag eenmalig volgens de tabel op de volgende pagina op basis van jouw salaris per 31 december 2014.

Ben je minimaal 6 maanden in dienst, dan kun je deelnemen aan het aandelenspaarplan van Signify.

Voor de tijdelijke pensioentoeslag verstaat Signify onder jaarsalaris 12 maal het maandsalaris exclusief persoonlijk budget.

Nam je op 31 december 2014 al deel aan het Philips flex pensioen en had je een jaarsalaris van minder dan € 80.000,-, dan heb je recht op een tijdelijke pensioentoeslag vanaf het moment dat jouw jaarsalaris hoger is dan € 80.000,-. Signify bepaalt die toeslag eenmalig volgens de tabel op de volgende pagina en betaalt hem maandelijks tot 31 december 2018. Nam je op 31 december 2014 nog niet deel aan het Philips flex pensioen, maar had je wel een jaarsalaris van meer dan € 80.000,-, dan heb je bij deelname meteen recht op de tijdelijke pensioentoeslag. Signify bepaalt die toeslag op het moment van deelname eenmalig volgens de tabel op de volgende pagina en betaalt hem maandelijks tot 31 december 2018.

9.3 Betaling tijdens arbeids-ongeschiktheid

De regeling voor betaling tijdens arbeids-ongeschiktheid 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.

9.4 Aanvullende WW en WGA uitkering

Signify heeft per 1 juli 2018 een private aanvullende WW / WGA verzekering afgesloten. Signify 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 deze stichting: www.spaww.nl

Tijdelijke pensioentoeslag per maand op fulltime-basis

			VG70	VG 80/90
Jaarsalaris			Tijdelijke pensioentoeslag	Tijdelijke pensioentoeslag
€ 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

Wim Stals | Process Operator

10. Jouw werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid

Signify en de vakorganisaties hechten grote waarde aan jouw duurzame inzetbaarheid. We willen dat je plezier houdt in je werk en dat je energiek blijft tijdens je loopbaan. Daarom vinden we het ook belangrijk dat je je bewust bent van jouw talenten en kwaliteiten, en dat je ze optimaal benut. Blijf jezelf ontwikkelen en blijf investeren in jezelf. Dat is natuurlijk in je eigen belang, maar jouw vakmanschap is ook essentieel voor Signify. De organisatie is voortdurend in beweging en de ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt gaan razendsnel. Dat vraagt om flexibiliteit en meebewegen met je omgeving. Om jou en je collega's 'fit' te houden voor de arbeidsmarkt en scherp te laten zijn op de eigen ontwikkeling, beschikt Signify over diverse producten en diensten om je werkzekerheid te vergroten. Denk bijvoorbeeld aan scholing en tools om je loopbaan onder de loep te nemen. Ze stellen je in staat je eigen toekomst vorm te geven en dat staat voor ons voorop.

10.1 Werkgelegenheid

1 Continuïteit arbeidsverhoudingen
Signify heeft behoud van werkgelegenheid hoog in het vaandel staan. Goede arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden zijn daarbij van belang. We kunnen alleen geen harde baan-garanties geven.

2 Collectief ontslag
Signify gaat tijdens de looptijd van deze cao niet over tot collectief ontslag van medewerkers die op het moment van cao-afsluiting in dienst waren of gedurende de looptijd in dienst komen. Dat gebeurt alleen als bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken. Is dat het geval, dan besluit Signify pas tot collectief ontslag ná diepgaand en indringend overleg met de vak-organisaties en de betrokken Ondernemingsraad. In dit overleg besteden de betrokken partijen vooral aandacht aan de eerdergenoemde omstandigheden.

3 Vervangende werkgelegenheid
Signify 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, vestigings-plaats of gelieerde vennootschap van Signify noodzakelijk, dan is het redelijk dat je hieraan meewerkt. Signify en de vakorganisaties erkennen dat die medewerking ook van groot belang is om collectief ontslag bij bijzondere omstandigheden zoveel mogelijk te voorkomen.

4 Externe vacatures
Signify meldt alle extern te vervullen vacatures aan bij het 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.

5 Ingehuurde arbeidskrachten
Signify 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 arbeids-krachten, dan besluiten we hierover pas nadat de betrokken Ondernemingsraad advies heeft uitgebracht.

6 Vervallen arbeidsplaatsen
Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het vervallen van arbeidsplaatsen onvermijdelijk zijn. Ziet Signify zich hierbij genoodzaakt over te gaan tot collectief ontslag, dan geldt de bepaling van lid 2.

10.2 Duurzame inzetbaarheid

1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid
Het functioneren van Signify 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 Signify, van jou en van al je collega's, zowel wat betreft tijd, inspanning als kosten.

2 Verantwoordelijkheden Signify
Signify:
- 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 en stelt hiervoor een leerplatform ter beschikking en stimuleert dat er minimaal 40 uur leertijd per jaar wordt besteed op dit platform;
- geeft je de gelegenheid jouw kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en aan te passen aan technologische en andere ont-wikkelingen. 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 ván de opleiding volg je deze buiten of binnen werktijd;
- je krijgt jaarlijks 4 opleidingsdagen beschikbaar gesteld. Je kunt niet benutte opleidingsdagen van het voorgaande jaar meenemen, tot een maximum spaarsaldo van 8 dagen.

Niet gebruikte opleidingsdagen blijven dus maximaal 24 maanden geldig;
- continueert tijdens de looptijd van deze cao het opleidingsexperiment 'Dare to Start' om invulling te geven aan scholingsbehoeftes van medewerkers die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Het investeringsfonds Veerkracht@werk maakt hiervoor financiële middelen vrij;
- stelt instrumenten, producten en diensten ter beschikking om je werkzekerheid en je persoonlijke ontwikkeling te bevorderen.

We bevorderen jouw inzetbaarheid nu en in de toekomst.

3 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 zó te ontwikkelen, dat jouw inzetbaarheid en je werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijven.

4 Gestructureerde feedback
Je hebt recht op gestructureerde feedback op je functioneren. Om jouw inzetbaarheid goed te kunnen vormgeven en beoordelen, voert je leidinggevende jaarlijks een mid-year-gesprek en een end-year PPMgesprek met je. Jouw ontwikkeling is onderdeel van het mid-year-gesprek. Dit gesprek kan zowel gaan over jouw loopbaan op de korte of lange termijn als over het vergroten van je werkzekerheid in de toekomst. Tijdens het gesprek kun je afspraken maken over je verblijfsduur in de functie, je ontwikkelnoodzaak, je competentieontwikkeling en je ontwikkelwensen.

5 Functionele mobiliteit
Horizontale mobiliteit binnen jouw eigen functiegebied of verticale mobiliteit naar een ander functiegebied (= functionele mobiliteit) is een randvoorwaarde om je inzetbaarheid op peil te houden. Daarom is een transparante arbeidsmarkt binnen Signify ook 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.

10.3 In- en externe (loopbaan)bemiddeling

1 Belang
Signify 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.

2 Externe partijen
Voor het vergroten van jouw mobiliteit en inzetbaarheid kan Signify een beroep doen op externe partijen om je te ondersteunen. De vakorganisaties kunnen de ondersteuning – voor eigen kosten – ook aanbieden aan hun leden.

3 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 en ondersteuning bij het maken van je CV of LinkedIn-profiel, het vullen van je Talent Card, sollicitatiegesprekken en netwerken;
- verkrijgen van inzicht in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

4 Begeleidingscommissie
Om (loopbaan)bemiddelingsactiviteiten naar aanleiding van reorganisaties te bevorderen, is een centrale begeleidingscommissie ingesteld. Voor de locaties Flight Forum, Maarheeze en Winterswijk worden aparte begeleidingscommissies ingesteld. Deze centrale begeleidingscommissie bestaat uit ten minste één HR-manager en één lid afkomstig uit het bedrijf, aangewezen door de bestuurder. De vakorganisaties krijgen de gelegenheid een werknemersvertegenwoordiger aan te wijzen. Deze zal naast een door de ondernemingsraad aangewezen werknemersvertegenwoordiger deelnemen aan de commissie. Indien geen werknemersvertegenwoordiger door de vakbonden wordt aangewezen, zal de commissie aan werknemerszijde worden gevormd door tenminste twee vertegenwoordigers die zijn aangewezen door de ondernemingsraad.

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

II. Jouw arbeids-omstandigheden

Signify wil haar medewerkers graag zo gezond mogelijk houden. Daarom zorgen we voor zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden. Maar hoe graag we ook willen dat jij fit en vitaal bent, je kunt altijd ziek worden of klachten krijgen. Daardoor kun je je werk minder goed uitvoeren of raak je (tijdelijk) arbeidsongeschikt. We bieden daarom trajecten aan om jouw verzuim of uitval te voorkomen en jouw herstel of terugkeer te bespoedigen. Ze maken onderdeel uit van het health support pakket. Signify heeft daarnaast specifieke aandacht voor jouw welbevinden, want jouw welbevinden doet ertoe. We vinden het heel belangrijk dat jij een gezonde en veilige werkomgeving hebt en dat jij altijd met je leidinggevende kunt bespreken hoe je een gezonde werkprivébalans houdt.

1.1 Arbeidsomstandigheden

1 Goed en veilig
Signify zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook willen we dat je 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.

Jouw welbevinden doet ertoe

2 Verplichtingen
a. Signify heeft continu oog voor de (fysieke) arbeidsomstandigheden, onder meer door:
- Risico Inventarisaties en Evaluaties (RI&E's) en bijbehorende Arbo-effectplannen uit te voeren;
- gerichte maatregelen te treffen voor medewerkers;
- 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 je 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 de veiligheid;
- bestaande gevaren te melden bij je leidinggevende;
- je persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Signify zorgt voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de diensten die hulpverlening bieden aan jou en je collega's om verzuim of uitval te voorkomen en herstel of terugkeer te bespoedigen. In de Health Guide vind je het verzuimprotocol en beschrijven we diverse trajecten en interventies ter voorkoming van verzuim en ter bevordering van terugkeer naar het werk na verzuim.

3 Ongewenste omgangsvormen
Het beleid van Signify rondom ongewenste omgangsvormen op het werk – discriminatie, agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie – richt zich op preventie en goede klachtenbehandeling. Daarom hebben we in overleg met de Centrale Ondernemingsraad vertrouwenspersonen aangesteld, een Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen ontwikkeld en een Klachtencommissie ingesteld.

Ton van Grinsven | Supply Chain Assistent

12. Voorlichting en overleg

Signify steekt veel energie in een goede voorlichting aan medewerkers en een zorgvuldig overleg met de Ondernemingsraden. Dat past bij een organisatie die 'Samen sterker' als kernwaarde heeft.

12.1 Ondernemingsraden

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

2 Géén benadeling
Signify zorgt ervoor dat jij niet wordt benadeeld in jouw positie als medewerker van Signify vanwege jouw lidmaatschap van een Ondernemingsraad of vanwege de manier waarop je die functie uitvoert.

12.2 Mededelingen voor medewerkers

Mededelingen voor medewerkers die Signify in het bedrijf(sonderdeel) collectief bekendmaakt, bijvoorbeeld via een bedrijfsblad of via mededelingenborden/schermen, worden geacht hiermee ook afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan aan iedere medewerker.

13. Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling

Signify 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. Signify en jij moeten zich ten opzichte van elkaar gedragen als goed werkgever en goede medewerker. Toch kan er een geschil ontstaan tussen jou en Signify. Speciaal daarvoor hebben we in overleg met de Centrale Ondernemingsraad een individuele geschillenregeling in het leven geroepen.

13.1 Disciplinaire maatregelen

Kom jij de verplichtingen uit jouw arbeidsovereenkomst niet na, dan kan Signify 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).

13.2 Individuele geschillenregeling

1 Vaststelling geschillenregeling
Signify heeft een individuele geschillenregeling vastgesteld in overleg met de Centrale Ondernemingsraad op basis van regels die beide partijen zijn overeengekomen.

2 Definitie geschil
Een geschil is een onopgelost meningsverschil tussen Signify en jou over hoe Signify – of iemand namens Signify – in jouw werksituatie rekening houdt of heeft gehouden met jouw belangen. Het geschil moet gaan over jouw arbeidsvoorwaarden of jouw rechtspositie. De regeling is niet bedoeld voor klachten of geschillen waarvoor een specifieke procedure van toepassing is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor klachten over ongewenst gedrag of de regeling op grond van de Integrity Code

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

4 Behandeling geschillen
Signify informeert de Centrale Ondernemingsraad in het kader van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden minimaal éénmaal per jaar schriftelijk over de behandeling van de geschillen bij Signify.

14. Regelingen voor vakorganisaties

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

14.1 Verplichting vakorganisaties

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

14.2 Wederzijdse verplichtingen

1 Naleven en handhaven
Signify en de vakorganisaties zullen deze cao naleven en handhaven.

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

3 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. Signify en de vakorganisaties onderhandelen hierover dan in samenwerking en vertrouwen.

14.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

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

2 Fusie of reorganisatie
Lid 1 geldt niet als Signify 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 Signify.

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

4 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.

14.4 Geschillen tussen Signify en vakorganisaties

1 Regelen geschillen
Signify en de vakorganisaties regelen onderlinge geschillen zoveel mogelijk in goed overleg.

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

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

14.5 Vakbondsverzuim

Als de werkzaamheden het toelaten, staat Signify 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 Signify. Per vakorganisatie kan 1 vakbonds(kader)lid deelnemen. Signify 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’.

14.6 Vakbondswerk bij Signify

Signify 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 aan de vakorganisaties:

1 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.

2 Vakorganisaties
Signify zal de vakorganisaties, met inachtneming van de geldende richtlijnen:
a. in de gelegenheid stellen op eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door Signify ter beschikking gestelde mededelingenborden. Hun mededelingen mogen uitsluitend gaan over Signify 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 Signify;
c. afschriften toesturen van algemene bedrijfsmededelingen aan medewerkers;
d. stukken toesturen die Signify 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 Signify;
e. in de gelegenheid stellen informele gesprekken te voeren met door Signify aangewezen bedrijfsfunctionarissen.

3 Ploegenwerker
Ben je ploegenwerker en zit je in het bestuur van de bedrijfsledengroep van je vakorganisatie, dan kun je met behoud van salaris deelnemen aan een vakbondsvergadering als Signify vindt dat het werk dat toelaat.

4 Kaderleden
a. Een kaderlid is een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, een lid van daaronder vallende sectiebesturen of een werknemerslid van de cao-onderhandelingsdelegatie. Je vakorganisatie moet je dan wel als kaderlid aanmelden bij Signify.
b. Signify zorgt ervoor dat je als kaderlid niet wordt benadeeld in je positie als medewerker van Signify 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.

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

14.7 Uitkering aan vakorganisaties

Signify keert aan de vakorganisaties een bedrag uit conform de 'Regeling uitkering aan de vakorganisaties'.

14.8 Overleg over werkgelegenheid

1 Algemene gang van zaken
Signify 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.

2 Sociale gevolgen
Overweegt Signify 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 betrekt ze de sociale gevolgen bij haar besluitvorming.

3 Inlichten betrokken partijen
In verband met de in lid 2 genoemde sociale gevolgen licht Signify de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsra(a)d(en) en de medewerkers zo snel mogelijk in over de beoogde maatregelen.

4 Bespreken beoogde maatregelen
Aansluitend op lid 3 bespreekt Signify de beoogde maatregelen en de eventuele gevolgen voor (een aantal) medewerkers met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsra(a)d(en).

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

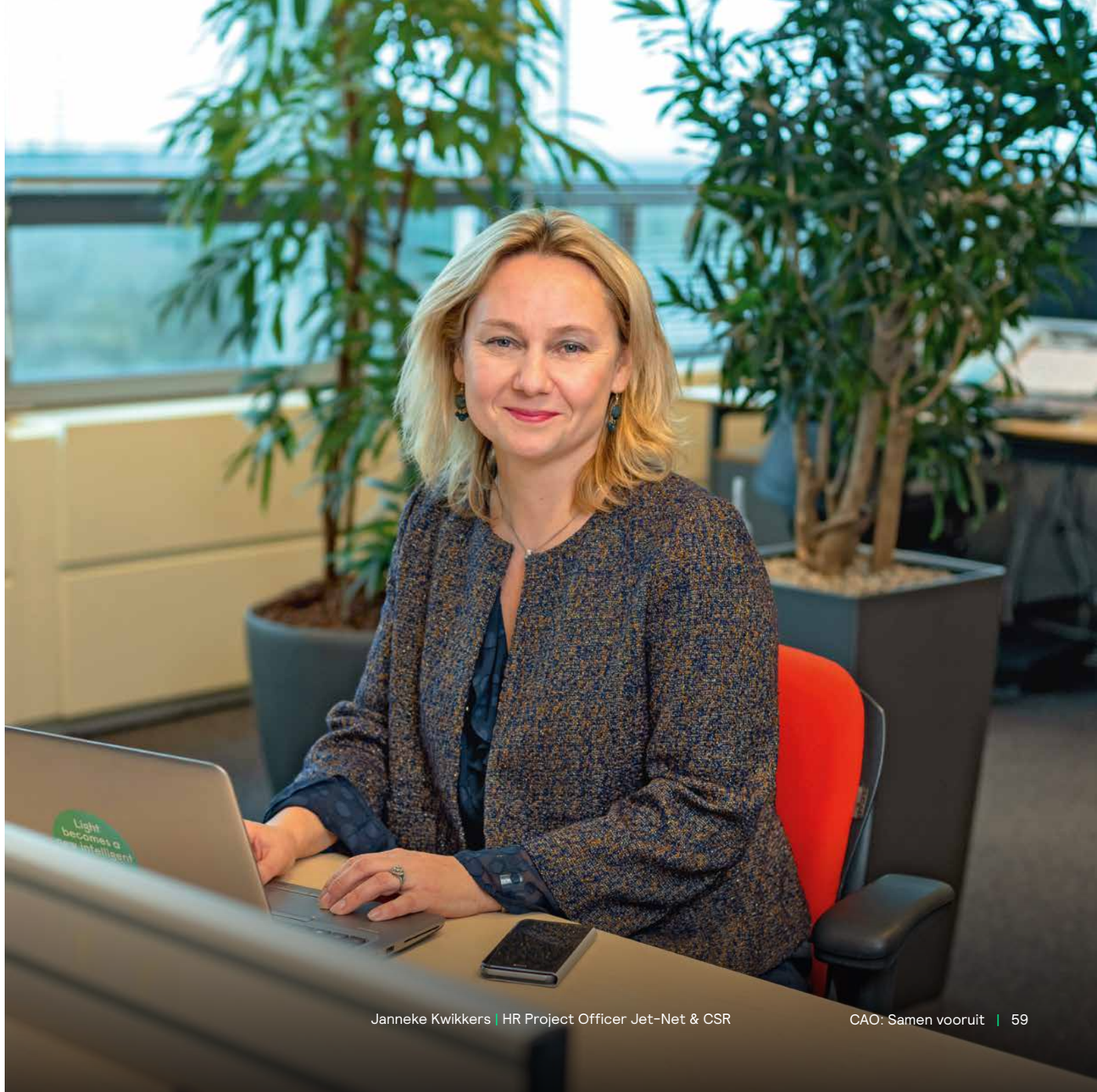
14.9 Overheidsmaatregelen

Treft de overheid wettelijke maatregelen die de afspraken tussen Signify 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.

14.10 Decentraal overleg

Naast het centraal overleg (zie artikel 14.8 lid 1) 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 bedrijfsonderdeel, 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 flexibiliteits-modellen, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd of werken op zaterdag;
- **Werkgelegenheidsplan:**
  Lokale activiteiten binnen het werkgelegen-heidsplan, zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt en opleidings-activiteiten 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/prive-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 personeels-samenstelling, het opleidingsniveau, et cetera;
- **Salaris- en indelingsbeleid:**
  Uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid, statistieken van het salaris-beleid (met collectieve garanties) op plant- en bedrijfsniveau.



Janneke Kwikkers | HR Project Officer Jet-Net & CSR

Dirk Duis | Plantmanager Winterswijk

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 28 november 2018.

Namens Signify Netherlands B.V. (*) en Modular Lighting Nederland BV

Algemeen directeur
F. van der Vloed

Global Head of Rewards
D. Paalman

Namens de vakorganisaties

FNV
Bestuurder
H. Wijers J. Sauer

VHP2
Directeur/bestuurder

CNV Vakmensen.nl
Voorzitter
P. Fortuin

Bestuurder
A.J. Huizinga

De Unie
Algemeen voorzitter
R. Castelein

Vertegenwoordiger Signify
S. Koetloe

CNV Vakmensen
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
Telefoon: 030 - 7511007
www.cnvvakmensen.nl

FNV
Schepenlaan 6, 6002 EE Weert
Postbus 10250, 6000 GG Weert
Telefoon: 088 - 3680368
www.fnv.nl

De Unie
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
Postbus 400, 4100 AK Culemborg
Telefoon: 0345 - 851963
www.unie.nl

VHP2
Ruusbroeclaan 21, 5611 LT Eindhoven
Telefoon: 040 - 2116222
www.vhp2.nl

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 Signify 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 Signify 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 Signify 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 Signify en jij het oordeel van het UWV.
e. Voor dit artikel telt Signify perioden van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op als ze elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
f. Verplicht het UWV Signify om ook ná de eerste 104 weken je loon door te betalen, dan keert Signify 90% van jouw loon uit.
g. Je bent verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een medisch adviseur die Signify 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 Signify maximaal 1 jaar je wettelijke uitkering aan tot 90% van jouw loon. Dit gebeurt alleen als én voor zolang jij aan Signify 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, dan betaalt Signify 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 Signify ter verrekening de volmacht verleent om de uitkeringen te ontvangen.
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 Signify je een aanvulling op jouw lagere inkomen.

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

- 80% x (A – B) + B, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste jouw resterende verdiencapaciteit benut;
- 80% x (A – C) + B, tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste 50% van jouw resterende verdiencapaciteit benut.

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

Die aanvulling is in ziektejaar:

- 3 80% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 4 70% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 5 60% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 6 50% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 7 40% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 8 30% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 9 20% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 10 10% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit);
- 11 0% x (90% van je inkomen – de resterende verdiencapaciteit).

Bijlage B

Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag

(behorend bij artikel 7.5)

- Signify bepaalt het maandsalaris van een ploegenwerker door het maandsalaris volgens artikel 5.1 te vermenigvuldigen met het basispercentage.
- Het basispercentage berekenen we als volgt:

  het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus

  cyclus x 40*
- Signify bepaalt de ploegentoeslag door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema uit artikel 7.5 lid 3 te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. We vermenigvuldigen de uitkomst vervolgens met het basispercentage.

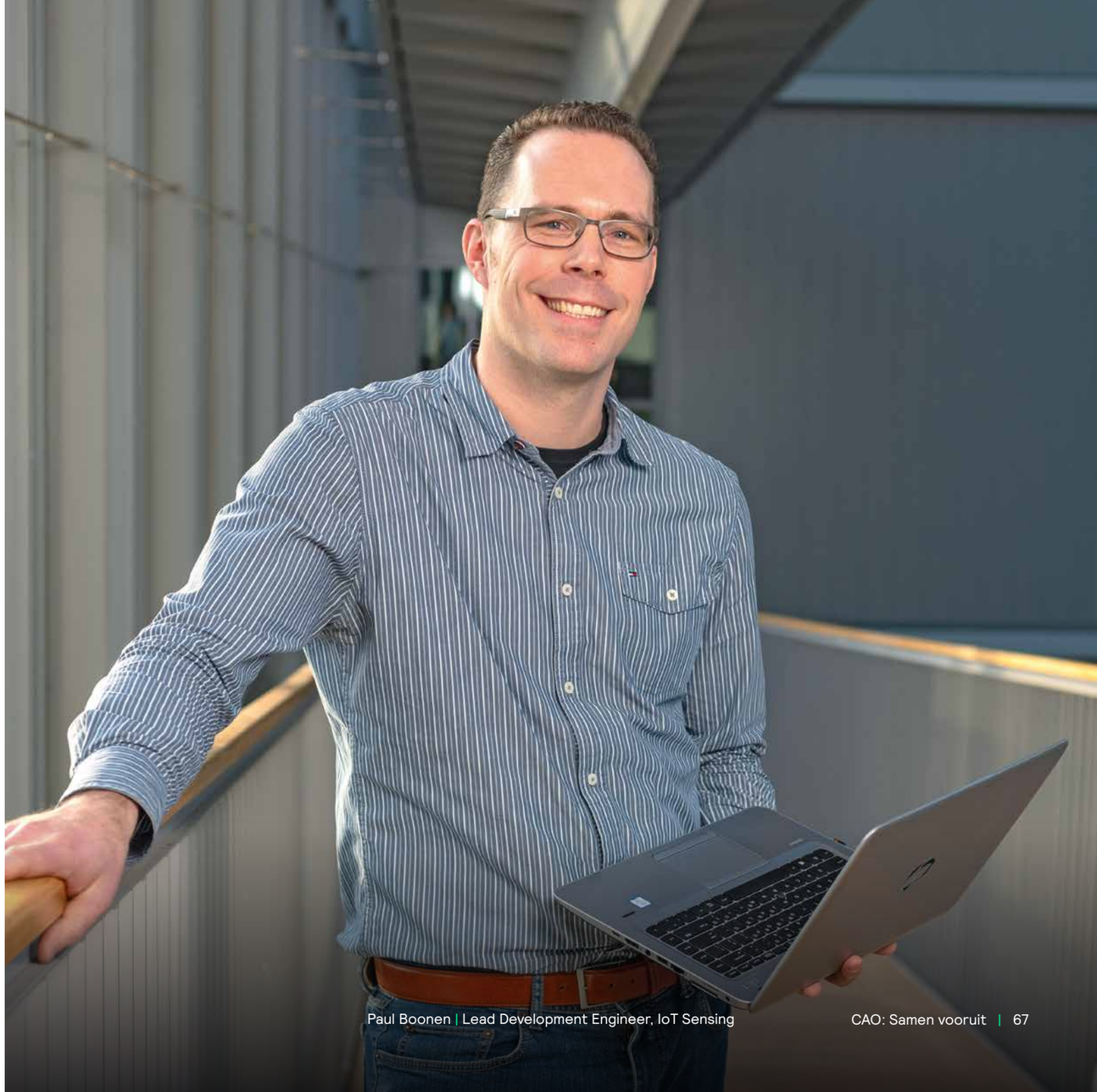
* Voor de volcontinuroosters (4/5- en 5-ploegendienst) en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uur per week.

- De formule voor de berekening van de ploegentoeslag is dan:

  totaal toeslag in een cyclus

  aantal feitelijk te werken uren in een cyclus** x basispercentage
- Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag vind je in de brochure ‘Beloningsregelingen ploegenwerkers’. (behorend bij artikel 7.5)

** Bij de berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker gaat Signify 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.



Paul Boonen | Lead Development Engineer, IoT Sensing

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.
- Signify 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. Heb je minimaal 20, maar minder dan 30 volledige en ononderbroken ploegenjaren, dan ontvang je minimaal 50%. 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 uitkeringtoe op grond van de WIA, dan kom je in aanmerking voor de regeling uit Bijlage A. Je komt tevens in aanmerking voor de inkomensafbouw-regeling, 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-dag-dienstrooster

- Verlaat je de ploegendienst onvrijwillig en had je een maandinkomen dat minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare voltijd-dagdienst-werker, dan kun je aanspraak maken op een zodanig dienstrooster dat jouw maandinkomen minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.
- 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 Signify, dan tellen de eerdere ploegen-jaren niet mee voor de afbouwregeling.

5 Verhogen afbouwbedrag

Signify 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. Signify 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 inkomensafbouw-regeling tellen alle ploegenjaren mee die je voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw in ploegendienst hebt door-gebracht, voor zover op die ploegenjaren niet al de toen geldende ploegentoeslag-garantie-regeling 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 Signify 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.

Bijlage D

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

1 Veerkracht@werk
Signify en de vakorganisaties bereikten op 22 december 2014 een akkoord over het 'Centraal Sociaal Plan 2014-2018'. In dit plan maakten beide partijen afspraken over een vernieuwende aanpak voor de verbetering van jouw arbeidsmarktpositie. Tijdens de looptijd van het plan is een investeringsfonds opgericht. Bij de totstandkoming van deze CAO zijn partijen overeengekomen om voor de periode 2019-2021 wederom financiele middelen vrij te maken, in totaal € 1,3 miljoen en het programma 'Veerkracht@werk' te continueren..
Met het programma willen we jouw werkzekerheid, zowel in- als extern, vergroten doordat je:

- inzicht hebt en houdt in je arbeidsmarktpositie;
- weet van welke producten en diensten je gebruik kunt maken;
- concrete stappen hebt gezet om geschikt te blijven voor de veranderende eisen die je functie en de omgeving aan je stellen én om je in- en externe arbeidsmarktpositie te versterken.

Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid vinden Signify en de vakorganisaties dat, mede gezien de ontwikkelingen en ervaringen bij Signify én op de externe arbeidsmarkt, extra investeringen nodig zijn om jouw werkzekerheid te bevorderen en het gewenste werkklimaat te realiseren. Veranderingen volgen elkaar snel op en vereisen een flexibele, veerkrachtige en proactieve manier van denken. Per kalenderjaar kiezen we een aantal speerpunten dat bijdraagt aan het doel van het fonds. Dat gebeurt in de vorm van projecten, onderzoek en door adequate faciliteiten beschikbaar te stellen.

2 Werkgelegenheidsplan
Signify zet het werkgelegenheidsplan tijdens de looptijd van de cao voort. We streven ernaar dat maximaal 1% van de personeelsbezetting ligt op het niveau van werkervaringsplaatsen. Dat vraagt een goede ondersteuning om de marktwaarde van de deelnemers te verhogen. Naast learning on the job via de werkervaringsplaats krijgen ze de gelegenheid omdeel te nemen aan opleidingen, welke ondersteunend zijn aan de persoonlijke leerbehoeften zoals uitgewerkt in het persoonlijke ontwikkelplan.

Daarnaast ondersteunt een loopbaancoach hen bij het verwerven van een reguliere baan. Ook kunnen ze deelnemen aan diverse workshops die de kansen vergroten op het vinden van werk.

We begeleiden de deelnemers actief in hun zoektocht naar werk. Bij de invulling van het werkgelegenheidsplan sluit Signify 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 doelgroepencriterium 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;
- het behalen van beroepskwalificaties op mbo-3/mbo-4 niveau via leer-werk-trajecten (BBL);
- het creëren van werkervaringsplaatsen via functie-creatie, waarbij bijzondere aandacht is voor mensen met een (fysieke) beperking.

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

3 Sociaal Ondernemen
Signify staat in principe positief tegenover deelname van medewerkers aan activiteiten in de samenleving voor mensen met een achterstandspositie. We willen daarover ook constructief meedenken.

Bijlage E

Afspraken tussen cao-partijen

1 Carrièrewendingen
Een projectgroep met leden van Signify, de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad heeft tijdens de looptijd van de vorige CAO het onderwerp carrièrewendingen in al zijn facetten onderzocht en aanbevelingen gedaan aan de onderneming om dit onderwerp verder op te pakken. Begin 2019 zullen de ideeen worden uitgewerkt in concrete voorstellen.

2 Grading project
Partijen zullen gedurende de looptijd werken aan een nieuwe indelingsstructuur waarbij de intentie is om tot afspraken te komen om de huidige vakgroep-structuur te herzien.

3 Vereenvoudiging beloningsstructuur
Partijen zullen -mede in samenhang met het grading project- onderzoeken hoe de huidige beloningsstructuur kan worden vereenvoudigd. Hierbij komen elementen in de beloning zoals basisalaris, persoonlijk budget, variabel salaris en werknemersbijdrage in de pensioenregeling aan de orde.

Bijlage F

Salarisschalen

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45 per 1 januari 2019
(inclusief de collectieve schaalaanpassing van 3.5% per 1 januari 2019)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.405	2.437	2.532	2.669	2.820	2.976	3.307	3.541	3.870	4.376
110	2.300	2.331	2.422	2.553	2.697	2.847	3.164	3.387	3.702	4.186
105	2.196	2.225	2.312	2.437	2.575	2.717	3.020	3.233	3.533	3.995
Referentie	**100**	**2.091**	**2.119**	**2.202**	**2.321**	**2.452**	**2.588**	**2.876**	**3.079**	**3.365**	**3.805**
95	1.986	2.013	2.092	2.205	2.329	2.459	2.732	2.925	3.197	3.615
90	1.882	1.907	1.982	2.089	2.207	2.329	2.588	2.771	3.029	3.425
85	1.777	1.801	1.872	1.973	2.084	2.200	2.445	2.617	2.860	3.234
80	1.673	1.695	1.762	1.857	1.962	2.070	2.301	2.463	2.692	3.044
75	1.568	1.589	1.652	1.741	1.839	1.941	2.157	2.309	2.524	2.854
70	1.464	1.483	1.541	1.625	1.716	1.812	2.013	2.155	2.356	2.664
65	1.359	1.377	1.431	1.509	1.594	1.682	1.869	2.001	2.187	2.473
60	1.255	1.271	1.321	1.393	1.471	1.553	1.726	1.847	2.019	2.283

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45 per 1 juni 2019
(inclusief de collectieve schaalaanpassing van 1% per 1 juni 2019)

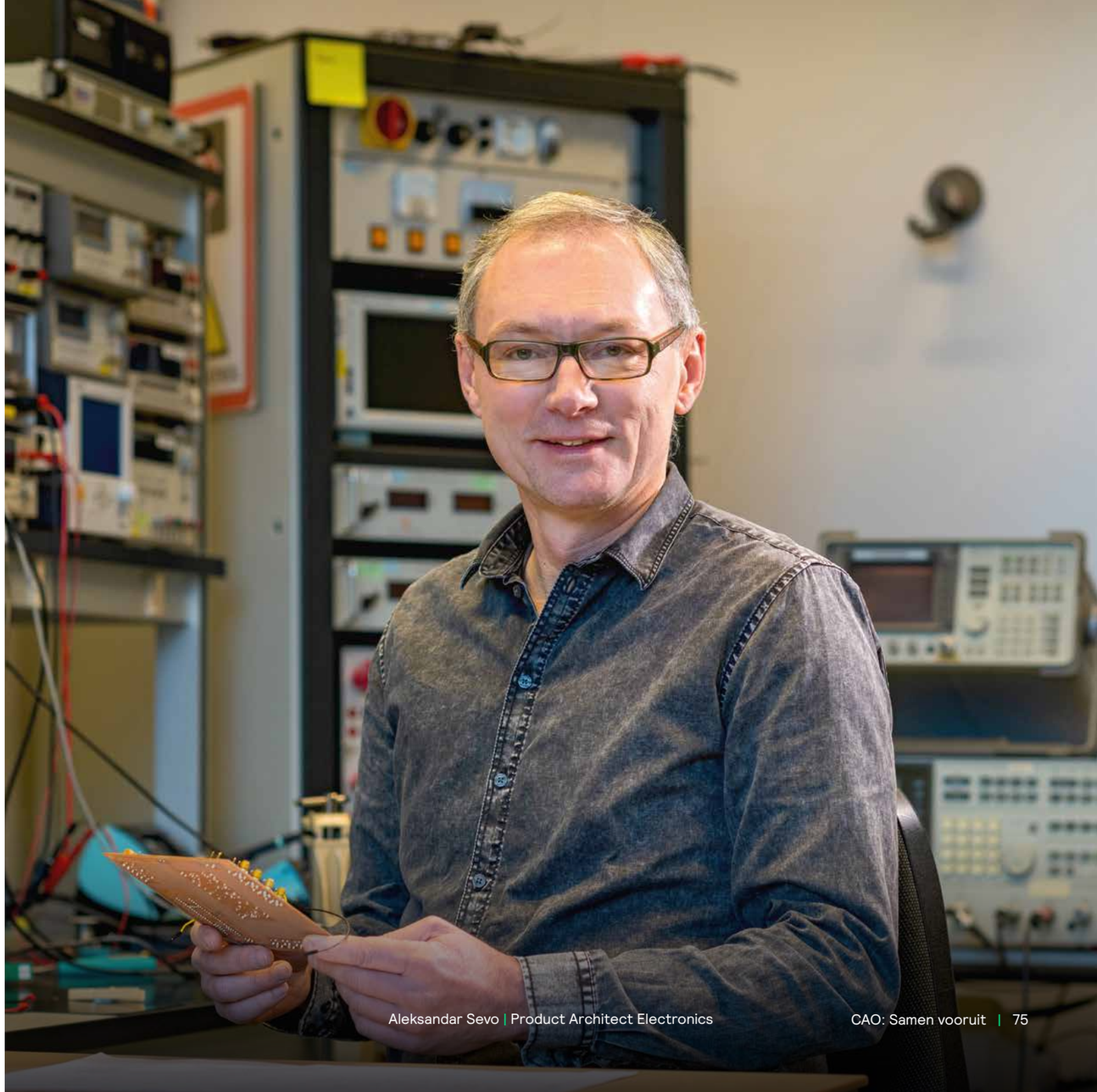
Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.429	2.462	2.559	2.697	2.849	3.006	3.341	3.577	3.909	4.421
110	2.323	2.355	2.448	2.580	2.725	2.875	3.196	3.421	3.739	4.228
105	2.218	2.248	2.336	2.462	2.601	2.745	3.050	3.266	3.569	4.036
Referentie	**100**	**2.112**	**2.141**	**2.225**	**2.345**	**2.477**	**2.614**	**2.905**	**3.110**	**3.399**	**3.844**
95	2.006	2.034	2.114	2.228	2.353	2.483	2.760	2.955	3.229	3.652
90	1.901	1.927	2.003	2.111	2.229	2.353	2.615	2.799	3.059	3.460
85	1.795	1.820	1.891	1.993	2.105	2.222	2.469	2.644	2.889	3.267
80	1.690	1.713	1.780	1.876	1.982	2.091	2.324	2.488	2.719	3.075
75	1.584	1.606	1.669	1.759	1.858	1.961	2.179	2.333	2.549	2.883
70	1.478	1.499	1.558	1.642	1.734	1.830	2.034	2.177	2.379	2.691
65	1.373	1.392	1.446	1.524	1.610	1.699	1.888	2.022	2.209	2.499
60	1.267	1.285	1.335	1.407	1.486	1.568	1.743	1.866	2.039	2.306

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger per 1 januari 2019 (incl. de collectieve schaalaanpassing van 3.5% per 1 januari 2019)

Schaal-positie	50	60	70	80	90
130	5.444	6.834	8.713	10.362	12.438
125	5.235	6.571	8.378	9.964	11.960
120	5.026	6.308	8.042	9.565	11.482
115	4.816	6.046	7.707	9.167	11.003
110	4.607	5.783	7.372	8.768	10.525
105	4.397	5.520	7.037	8.370	10.046
100	**4.188**	**5.257**	**6.702**	**7.971**	**9.568**
95	3.979	4.994	6.367	7.572	9.090
90	3.769	4.731	6.032	7.174	8.611
85	3.560	4.468	5.697	6.775	8.133
80	3.350	4.206	5.362	6.377	7.654
75	3.141	3.943	5.027	5.978	7.176
70	2.932	3.680	4.691	5.580	6.698
65	2.722	3.417	4.356	5.181	6.219
60	2.513	3.154	4.021	4.783	5.741

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger per 1 juni 2019 (incl. de collectieve schaalaanpassing van 1,0 % per 1 juni 2019)

Schaal-positie	50	60	70	80	90
130	5.499	6.903	8.801	10.466	12.563
125	5.288	6.638	8.463	10.064	12.080
120	5.076	6.372	8.124	9.661	11.597
115	4.865	6.107	7.786	9.259	11.114
110	4.653	5.841	7.447	8.856	10.630
105	4.442	5.576	7.109	8.454	10.147
100	**4.230**	**5.310**	**6.770**	**8.051**	**9.664**
95	4.019	5.045	6.432	7.648	9.181
90	3.807	4.779	6.093	7.246	8.698
85	3.596	4.514	5.755	6.843	8.214
80	3.384	4.248	5.416	6.441	7.731
75	3.173	3.983	5.078	6.038	7.248
70	2.961	3.717	4.739	5.636	6.765
65	2.750	3.452	4.401	5.233	6.282
60	2.538	3.186	4.062	4.831	5.798



Aleksandar Sevo | Product Architect Electronics

© 2019 Signify Holding. Alle rechten voorbehouden. De informatie die hierin verschaft wordt kan aan wijzigingen onderhevig zijn, zonder voorafgaande kennisgeving. Signify geeft geen garantie met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie en is niet aansprakelijk voor enige actie die op basis hiervan wordt ondernomen. De informatie in dit document is niet bedoeld als een commercieel aanbod en maakt geen deel uit van een offerte of contract, tenzij anders overeengekomen door Signify. Alle gebruikte handelsmerken behoren toe aan Signify Holding of andere rechthebbenden.
Maart 2019