

Onderwerp	Inzet VHP2	Afspraak
Looptijd	Wij stelden een looptijd van 12 maanden (dus tot 31-10-2021) voor	De looptijd van de nieuwe CAO is 26 maanden, van 1 november 2020 tot en met 31 december 2022.
Salarisverhoging	Wij stelden een collectieve salarisverhoging van inflatiepercentage plus 1 % waarbij onze achterban minimaal de inflatiecorrectie wenste.	Per 1 juli 2021 worden de salarisschalen verhoogd met 1,3 %. Per 1 juli 2022 worden de salarissen met 2 % verhoogd. Voor de lagere inkomensgroepen geldt een vloer van € 400 in 2021 en € 600 in 2022 op jaarbasis.
Persoonlijk ontwikkelbudget	Vanwege het succes van het persoonlijk ontwikkelbudget in 2020 stelden we voor om het budget te verdrievoudigen (dus € 750.000,-).	Philips was bereid om voor het jaar 2021 en 2022 jaarlijks € 500.000,- toe te kennen. Dat is een stap in de goede richting. Als werknemers daar goed gebruik van maken dan pleit VHP2 in de eerst komende Cao voor verdere verruiming.
Annual incentive	De VHP2 pleit al langer voor een zuivere winstdelingsregeling. De afgesproken studie is helaas niet uitgevoerd.	Voor werknemers t/m vakgroep 50 wordt 70 % van de annual incentive bepaald door de Philips resultaten en de overige 30 % door de uitkomst van de PPM.
Regeling vervroegd uittreden	Het wetgevend kader is ingesteld om werknemers met zware beroepen die om financiële reden niet of nauwelijks eerder met pensioen kunnen gaan toch in de gelegenheid te stellen om eerder te stoppen met werken krijgen werkgevers nu de mogelijkheid om dat 3 jaar voor de AOW financieel te stimuleren. VHP2 heeft hierover geen voorstellen ingediend.	Medewerkers in specifieke functies in de vakgroepen t/m 50 in de fabrieksorganisatie kunnen maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan een uitkering die netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering.
Uitwerking van de vorige Cao: 1. Carrièrewendingen		1. Carrièrewendingen worden de komende tijd onder de aandacht van werknemers en managers gebracht.

<p>2. Rechtvaardige beloningsverhoudingen</p> <p>3. Representativiteit vakorganisaties</p>		<p>2. We krijgen net als in 2020 informatie over de beloningsverhoudingen binnen Philips om zodoende kunnen beoordelen of dat evenwichtig blijft.</p> <p>3. We hebben met Philips afspraken gemaakt om in de communicatie over arbeidsvoorwaardelijke thema's nadrukkelijk ook de vakorganisaties te benoemen.</p>
<p>Thuiswerken</p>	<p>VHP2 leden ervaren voordelen (minder reistijd, meer flexibiliteit) aan thuiswerken maar ook nadelen (eenzaamheid, ergonomie, vervreemding, mentale uitputting etc.). VHP2 stelde voor om vooral aandacht te hebben voor ondersteuning bij het ergonomisch verantwoord inrichten van de thuiswerkplek en goede begeleiding en coaching om gezond en vitaal te blijven. En om vooral maatwerk aan de individuele behoeften van werknemers te bieden.</p> <p>We drongen erop aan om ook de toekomstige inrichting van de kantoorinrichting daarbij te betrekken en ook om de combinatie van thuis- en op kantoor werken beter te faciliteren.</p> <p>We weten dat bij dit onderwerp de medezeggenschap een duidelijke rol heeft.</p>	<p>Philips en de vakorganisaties onderkennen de behoefte van werknemers om ook na het door de overheid dringend geadviseerde thuiswerken meer en anders dan voorheen thuis te werken in een hybride vorm waarbij we andere keuzes zullen maken wat we op kantoor/Philips locatie doen en wat we ook op afstand kunnen doen. Met de Centrale Ondernemingsraad zijn eerste afspraken gemaakt over vergoedingen voor woon-werk verkeer en een thuiswerkvergoeding. Tijdens het regulier overleg bespreken we de vorderingen van het overleg met de Centrale Ondernemingsraad. De tijd die werknemers vanuit huis kunnen werken, een thuiswerkvergoeding in relatie tot de reiskostenvergoeding en de faciliteiten om goed te kunnen thuiswerken zijn o.a. onderwerpen waarover gesproken wordt.</p>