

The Signify logo, featuring a green '@' symbol inside a circle followed by the word 'signify' in a lowercase, sans-serif font.A background photograph of a busy office or conference hall. In the foreground, a Black man in a dark suit and white shirt with an orange lanyard is gesturing while talking to a woman in a red blazer. Other people are visible in the background, some in conversation and others walking.

Samen sterker

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 september 2020 tot en met 30 juni 2022

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

Samen sterker

Signify Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 september 2020 tot en met 30 juni 2022

Colofon

Dit is een uitgave van Signify HR-Benelux

Ontwerp, lay-out, coördinatie fotografie en drukwerk
Morres & Company

Inhoudsopgave

Voorwoord		6	Jouw arbeidsduur	22	8.9	Betaald verlof	35	14.4	Geschillen tussen Signify en vakorganisaties	52			
Duurzaam werken & persoonlijke ontwikkeling	7	6.1	Begrippen	22	8.10	Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar (60-uren regeling)	37	14.5	Vakbondsverzuim	52			
1 Doelgroep en looptijd cao	10	6.2	Werktijden	22	9 Jouw overige arbeidsvoorwaarden	38	9.1	Aandelenspaarplan Signify	38	14.6	Vakbondswerk bij Signify	52	
1.1 Doelgroep	10	6.3	Vaststelling dienstroosters	23	9.2	Pensioenregeling	38	14.7	Uitkering aan vakorganisaties	53	14.8	Overleg over werkgelegenheid	53
1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao	10	6.4	Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd	23	9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	39	14.9	Overheidsmaatregelen	54	14.10	Decentraal overleg	54
2 Verplichtingen cao	11	6.5	Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar voor medewerkers ingedeeld in vakgroep t/m 45 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) tot en met Hay grade 14 (80-85-100-regeling)	24	9.4	Aanvullende WW en WGA uitkering	40						
2.1 Verplichtingen Signify	11	6.6	Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 62 jaar (80-90-100-regeling)	24	10 Jouw werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid	42	10.1	Werkgelegenheid	42				
2.2 Jouw verplichtingen	11	6.7	Bedrijfs-AOW vanaf 1 januari 2022	24	10.2	Duurzame inzetbaarheid	43	10.3	In- en externe (loopbaan) bemiddeling	44	Bijlage A	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	60
3 Jouw arbeidsovereenkomst	12	7 Jouw toeslagen	25	7.1	Overuren	25	10.4	Loopbaanwendingen	45	Bijlage B	Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag	62	
3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst	12	7.2	Bijzondere uren bij dienstroosters	27	7.3	Consignatiedienst	27	11 Jouw arbeidsomstandigheden	46	Bijlage C	Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst	64	
3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	12	7.4	Feestdagen	28	11.1	Arbidsomstandigheden	46	12 Voorlichting en overleg	49	Bijlage D	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	66	
3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	13	7.5	Ploegendienst	29	12.1	Ondernemingsraden	49	12.2	Mededelingen voor medewerkers	49	Bijlage E	Afspraken tussen cao-partijen	68
4 Jouw keuzes bij de besteding van arbeidsvoorwaarden	15	7.6	Hindertoeslag	30	13 Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling	50	13.1	Disciplinaire maatregelen	50	Bijlage F	Salarisschalen	70	
4.1 Jouw Signify à la Carte	15	8 Jouw vrije tijd en verlof	32	13.2	Individuele geschillenregeling	50	14 Regelingen voor vakorganisaties	51	14.1	Verplichting vakorganisaties	51		
5 Jouw beloning	17	8.1	Vakantie	32	14.1	Verplichting vakorganisaties	51	14.2	Wederzijdse verplichtingen	51			
5.1 Maandsalaris	17	8.2	Collectieve vrije dagen	33	14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	51						
5.2 Vakantietoeslag	17	8.3	Koopdagen	33									
5.2.1 Arbeidsongeschiktheid	18	8.4	Levensloopregeling	34									
5.2.2 Volledig arbeidsongeschikt	18	8.5	Zorgverlof	34									
5.3 Variabel salaris	18	8.6	Betaling vakantie en verlof	35									
5.4 Collectieve schaal aanpassing	18	8.7	Percentage bij uitbetaling niet genoten vakantiedagen	35									
5.4.1 Eenmalig uitkering mei 2022	18	8.8	Onbetaald verlof	35									
5.5 Betaalrekening	18												
5.6 Salarisregeling	19												

Bijlagen

Bijlage A	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	60
Bijlage B	Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag	62
Bijlage C	Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst	64
Bijlage D	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	66
Bijlage E	Afspraken tussen cao-partijen	68
Bijlage F	Salarisschalen	70
Bijlage G	Loopbaanwendingen	74

* 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.



Voorwoord

Duurzaam werken & persoonlijke ontwikkeling

De nieuwe cao loopt van 1 september 2020 tot en met 30 juni 2022.

Signify en de vakorganisaties hebben overeenstemming bereikt over een pakket aan arbeidsvoorwaarden dat past bij een bedrijf dat wereldmarktleider is en voortdurend inzet op innovatie. Niet alleen op productinnovatie, maar ook innovaties op het gebied van HR- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Met de vakorganisaties zijn in dit kader ook afspraken gemaakt over activiteiten om de inzetbaarheid van de medewerkers te borgen en te verbeteren (Resilience@work).

Sinds Signify een onafhankelijk bedrijf is, hebben we ervaren dat verandering constant is. De omstandigheden om ons heen veranderen snel. Er zijn drie belangrijke wereldwijde trends die Signify beïnvloeden: de transformatie van de industrie, een veranderende wereld en toenemende digitalisering. De COVID-19-pandemie heeft een groot deel van deze verandering versneld, en daarmee tegelijkertijd ons leven, onze manier van zakendoen en ons bedrijf in het algemeen geraakt.

Signify's 5 Frontiers-strategie helpt ons te midden van die wereldwijde veranderingsprocessen uitdagingen aan te gaan en kansen te grijpen. 'Be a great place to work' is één van de vijf strategische doelstellingen.

Betrokkenheid van medewerkers is van groot belang voor onze prestaties als bedrijf, en is een integraal onderdeel van onze visie op mensen: een werkplek creëren waar medewerkers zich thuis voelen, impact hebben en trots zijn op het bedrijf dat we samen vormen en bouwen.

Signify gelooft dat wij onze positie als wereldleider op het gebied van verlichting zullen behouden door medewerkers te ontwikkelen en hen een uitdagende en motiverende werkervaring te bieden met een goed arbeidsvoorwaardenpakket. Een organisatie creëren die aandacht heeft voor, en inhoud geeft aan diversiteit en inclusiviteit teneinde gelijke kansen te bieden, heeft voor ons prioriteit.



I. Doelgroep en looptijd cao

Deze cao is een overeenkomst tussen de cao-partijen Signify enerzijds en de daarbij betrokken vakorganisaties anderzijds.

1.1 Doelgroep

Deze cao is op jou van toepassing als je op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bent van Signify(*):

- tot en met 31 december 2021: als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 90 (en de cao 2019/2020 op jou van toepassing is);
- vanaf 1 januari 2022: als je bent ingedeeld in Hay grade 7 tot en met Hay grade 19. Als je bent ingedeeld in Hay grade 20 of hoger is deze cao niet op jou van toepassing.

N.B.: Voor werknemers in Hay grade 20 die als gevolg van deze wijziging van de werkingssfeer buiten het bereik van de cao zullen vallen, is een overgangsregeling getroffen. Deze houdt in dat aan deze werknemers de keuze zal worden geboden om ofwel te opteren voor een arbeids-overeenkomst "boven cao" (in welk geval de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau zullen worden overeengekomen), ofwel aanspraak te blijven houden op vrijwillige toepassing van de cao door middel van een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomst.

(*) Hieronder wordt begrepen:
Signify Netherlands B.V. en Modular Lighting Nederland B.V.

Deze cao geldt niet voor:

- a. deelnemers aan het werkgelegenheidsplan;
- a. leidinggevenden die Signify aanwijst na overleg met de vakorganisaties;
- a. 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 augustus 2020 tot en met 30 juni 2022. De cao eindigt automatisch op 30 juni 2022. 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. Afwijken 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 beschikbaar 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 behoren 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/Hay grade 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 je in vakgroep 25 of lager of Hay grade 8 of lager, dan houdt Signify je niet aan deze bepaling over uitvindingen.

Zit jij in de vakgroepen 50 tot en met 90 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 15 tot en met Hay grade 19 dan bevat jouw arbeidsovereenkomst verder onder meer bepalingen over:

- auteursrechten;
- octrooien;
- 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.

De opzegtermijn bedraagt:

- voor medewerkers in de vakgroepen 10 tot en met 45 (tot en met 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 14 bij een duur van de arbeidsovereenkomst van:

• korter dan 5 jaar	1 maand
• 5 – 10 jaar	2 maanden
• 10 – 15 jaar	3 maanden
• 15 jaar of langer	4 maanden
- voor medewerkers in de vakgroepen 50 tot en met 90 (tot en met 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 15 tot en met Hay grade 19 bij een duur van de arbeidsovereenkomst van:

• korter dan 15 jaar	3 maanden
• 15 jaar of langer	4 maanden

3 Jouw opzegtermijn

De voor jou geldende opzegtermijn is afhankelijk van de vakgroep/Hay grade waarin je bent ingedeeld. Deze bedraagt:

- van vakgroep 10 tot en met 45 (tot en met 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 14: 1 maand
- van vakgroep 50 tot en met 90 (tot en met 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 15 tot en met Hay grade 19: 3 maanden

3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

1 Overeenkomst voor bepaalde tijd

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt zonder voor-

afgaande 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 wil Signify deze verlengen, dan geldt de volgende ketenregeling: we gaan met jou maximaal 3 arbeidsovereenkomsten aan voor bepaalde tijd binnen 24 maanden.

De cao kent 2 uitzonderingen op vornoemde ketenregeling:

- 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 vanwege 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 promotieonderzoek.

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.



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 salaris 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 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:

- kooldagen (zie ook artikel 8.3);
- aandelen;
- levensloopspaar­tegoed t/m 30 oktober 2021 (ivm wettelijke wijziging);
- fiets;

- fietsaccessoires;
- thuiswerkplek;
- vakbonds­con­tributie;
- woon-werkverkeer.

3 ‘Tijd’ omzetten in ‘geld’

Je kunt de volgende vormen van ‘tijd’ omzetten in geld:

- Bovenwettelijke vakantiedagen die aan het eind van het jaar over zijn;
- compensatie van overwerkuren (‘tijd voor tijd’);
- compensatie van collectieve vakantiedagen.

Meer informatie over de uitwerking, voorwaarden en 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 en welke activiteiten je naast je werk kunt ondernemen. Signify begrijpt dat goed. Daarom maken wij ons sterk voor een aantrekkelijk beloningssysteem. Dat gaat verder dan maandsalaris en vakantietoeslag.

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/Hay grade*;
- salarisschaal voor jouw vakgroep/Hay grade*;
- beoordeling van jouw werkprestaties.

* Vakgroepen: t/m 31 december 2021
Hay grades: vanaf 1 januari 2022

Een nadere uitwerking vind je in artikel 5.6.

3 Uitbetaling maandsalaris

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

5.2 Vakantietoeslag

Het wettelijk percentage vakantietoeslag (8%) wordt maandelijks uitbetaald. Je kunt je vakantie-toeslag ook reserveren en het bedrag op een later moment ineens laten uitbetalen. Wanneer je er niet zelf voor kiest om je reservering uit te betalen, vindt de uitbetaling van je reservering automatisch plaats in december van het betreffende jaar.

Minimumbedrag 22 jaar of ouder

Ben je 22 jaar of ouder, dan bedraagt jouw vakantietoeslag ten minste € 2.606,- bruto op jaarbasis. Signify past dit bedrag aan met het percentage van de collectieve schaal aanpassing (zie artikel 5.4).

5.2.1 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.

5.2.2 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.

5.3 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 en/of als jouw arbeids-overeenkomst op jouw initiatief eindigt voor het einde van het kalenderjaar waarop de variabele beloning betrekking heeft.

2 Percentage

Het on target-percentage variabel salaris bedraagt voor:

- vakgroepen 10 tot en met 70 (tot en met 31 december 2021) / (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 18: 4%;
- vakgroep 80 en 90 (tot en met 31 december 2021) / (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 19: 7%

Je variabel salaris wordt berekend op basis van het inkomen op 31 december van het jaar waarover het variabel salaris wordt toegekend. Dit zijn percentages van jouw inkomen op

31 december van het jaar waarover Signify het variabel salaris toekent.

3 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 geen variabel salaris.

4 Uitbetaling naar rato

Met 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 deeltijd- percentage, opgenomen onbetaald verlof en arbeids- ongeschiktheid (indien je, bij elkaar opgeteld, langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt was).

5.4 Collectieve schaalaanpassing

Signify verhoogt de salarisschalen. Je krijgt per 1 mei 2021 een collectieve loonsverhoging van 1% met een minimum van bruto € 310,- per jaar en per 1 mei 2022 stijgt jouw loon met 2% met een minimum van bruto € 620,- per jaar.

5.4.1 Eenmalig uitkering mei 2021

Signify keert eenmalig een vergoeding uit van bruto € 500,- op fulltime basis wanneer je ingedeeld bent in vakgroep 10 tot en met 50.

5.5 Betaalrekening

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

5.6 Salarisregeling

1 Bepaling functieniveau

- Signify stelt het niveau van voorbeeld- functies vast volgens een functiewaar- deringssysteem. Deze voorbeeldfuncties staan in het bestand 'Referentiefuncties'. We bepalen het niveau van jouw functie door te vergelijken met de voorbeeld- functies.
- Is jouw functie niet vergelijkbaar met de aanwezige voorbeeldfuncties, dan bepalen we het niveau met het functiewaarderings- systeem.

2 Indeling in vakgroep/Hay grade

Signify deelt je in één van de volgende vakgroepen in: 10 tot en met 90 (tot en met 31 december 2021) / (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 19.

We bepalen je vakgroep/Hay grade 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/Hay grade 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/Hay grade:

Voldoe je aan de minimum functie-eisen, dan bereik jij ten minste het minimum eindsalaris.

Eindsalaris vakgroep/Hay grade:

Groei jij ná het bereiken van het minimum eind- salaris 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 over- wegingen voor de vaststelling van jouw salaris. Jullie maken daarnaast afspraken voor de komende periode.

Salarisverhoging

De beoordeling heeft 1 keer per jaar gevolgen voor jouw salaris, mits jouw bijdrage is gegroeid en jij jouw (persoonlijke) eindsalaris nog niet hebt bereikt. Signify voegt een toegekende salaris- verhoging toe aan jouw salaris per 1 april, volgend op de beoordeling

4 Individuele garanties Indelingsgarantie

Ben je eenmaal ingedeeld in een vakgroep/Hay grade, dan plaatst Signify je daarna niet meer in een lagere vakgroep/Hay grade, tenzij je een andere functie aanneemt.

Dit geldt niet als:

- je jonger bent dan 55 jaar en je voor langere tijd werk van een 'lager' niveau uitvoert, omdat werk op het bij jouw vakgroep/Hay grade passende niveau ontbreekt. In dat geval deelt Signify je in de vakgroep in die 1 niveau lager ligt dan jouw vakgroep/Hay grade;

- 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/Hay grade 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 verlagen als jouw functieervulling 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.

Collectieve garanties

Per 1 april garandeert Signify per vakgroep/Hay grade dat wij bij een bezetting van minimaal 50 medewerkers die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:

- aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 3% van het referentiesalaris toekennen;
- aan maximaal 10% van deze medewerkers geen verhoging toekennen.

Per 1 april garandeert Signify per vakgroep/Hay grade dat wij bij een bezetting van minimaal 50 medewerkers die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van hun salarissen tenminste gelijkrekken aan 97% van het referentiesalaris.

Salarisgarantie Hay grading implementatie

Zit je op het moment van implementatie Hay grading in Market Zone 1 in de oude vakgroep en ga je op 1 januari 2022 naar Market Zone 3 in je nieuwe Hay grade, dan behoud je je doorgroeiperspectief als ware je in Market Zone 1 gebleven. Dit gedurende een periode van twee jaar (t/m 2023) en uitsluitend wanneer je een beoordeling van PPM 3 of hoger hebt gekregen.



Richard op den Buijsch | Supply planner

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 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 Arbeidsduur 8 uur per dag

Jouw bruto standaard arbeidsduur is het aantal dagen van het kalenderjaar minus het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar. Per dag geldt een arbeidsduur van 8 uur.

2 Ploegendienstrooster

Heb jij een ploegendienstrooster, dan werk je minimaal eenmaal per 4 weken in verschillende diensten. Er is sprake van verschillende diensten als er tenminste 12 werkuren (exclusief pauzes) liggen tussen het eindtijdstip van jouw laatste dienst en het aanvangstijdstip 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 Arbeidstijdenbesluit:

- 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 tenminste 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 (tot en met 31 december 2021) / (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 14 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 conform deze bepalingen.

2 Aanpassing arbeidsduur

Past Signify jouw arbeidsduur aan, dan worden jouw arbeidsvoorwaarden ook naar rato aangepast.

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 schriftelijk.

6.5 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar voor medewerkers ingedeeld in vakgroep t/m 45 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) t/m Hay grade 14 (80-85-100-regeling)

1 Verzoek tot werken in deeltijd

Je kunt vanaf 60 jaar een verzoek indienen om in deeltijd te werken. Daarbij geldt een werktijdpercentage van minimaal 80%. Je krijgt hiervoor betaald op basis van 85% 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 voltijdsinkomen. Je kunt maximaal 8 jaar van deze regeling gebruikmaken. Deze regeling gaat in per 1 juli 2021.

Als je eenmaal hebt gekozen voor de 80-85-100 regeling, kun je niet meer kiezen voor de 80-90-100 regeling vanaf 62 jaar, zoals bedoeld in artikel 6.6 hierna.

6.6 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%. 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 voltijdsinkomen. Je kunt maximaal 6 jaar gebruikmaken van deze regeling.

6.7 Bedrijfs-AOW vanaf 1 januari 2022

Ben je een werknemer in een specifieke functie in de fabrieksorganisatie en binnen distributie en ben je ingedeeld in een Hay grade tot en met 14, dan kun je maximaal drie jaar voor het bereiken van de voor jou geldende AOW-leeftijd stoppen met werken. Een overzicht van de functies vind je terug in bijlage E.

We zullen in dat geval aan jou maandelijks een bedrag van € 1.847 bruto (peildatum 1 januari 2021) betalen met als einddatum de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je gebruik wilt maken van deze regeling, dan vraag je die 6 maanden voor de ingangsdatum aan. Je kan alleen gebruikmaken van deze regeling als je in dienst bent op het moment dat de regeling voor jou ingaat en er als je niet arbeidsongeschikt bent. De regeling loopt tot en met 31 december 2025.

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/Hay grades

Een toeslag voor overuren geldt als je in de vakgroepen 10 tot en met 50 werkt (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) in Hay grade 7 tot en met Hay grade 15.

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 0,498% van jouw maandsalaris. Signify hanteert daarbij een

minimum maandsalaris van € 2.017,-. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaal aanpassing (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 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 14;
- 25% van jouw uurloon als je bent ingedeeld in vakgroep 50 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 15.

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 uren 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/ Hay grades

Een toeslag voor bijzondere uren bij dienstroosters geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 60 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 16.

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 0,498% van jouw maandsalaris. Dit percentage is de uurwaarde van het maandsalaris.

7.3 Consignatiedienst

1 Vakgroepen/Hay grades

Een toeslag voor consignatiedienst geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 60 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 16.

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 je op:

- 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);
- een collectieve vrije dag per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris;
- zaterdag, zon- en feestdagen per etmaal een vaste vergoeding van 2 uur werken tegen jouw normale salaris, plus een bijzondere uren-toeslag 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 uren-toeslag 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?

Je 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 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 15 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 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 16 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.

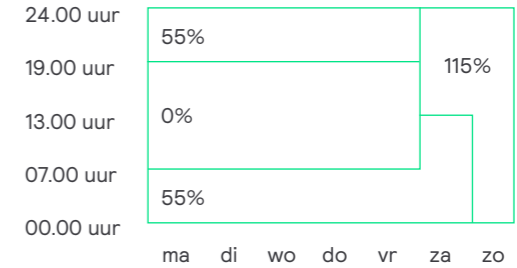
Het maandsalaris werkt dóór in daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Bovenop jouw maandsalaris ploegendienst ontvang je een ploegentoeslag.

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 € 2.631,- bruto per maand. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaal aanpassing (zie artikel 5.4)

6 Inkomensafbouwregeling

De bestaande inkomensafbouwregeling van Signify vind je in bijlage C.

7.6 Hindertoeslag

1 Vakgroepen/Hay grades

Hindertoeslag geldt als je werkt in de vakgroepen 10 tot en met 45 (t/m 31 december 2021) of (vanaf 1 januari 2022) Hay grade 7 tot en met Hay grade 14.

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 tenminste 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 bijbehorende bruto toeslagen bedragen per maand zijn:

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.



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. Het is tenslotte ook in het belang van Signify dat jij uitgerust aan het werk gaat en dat je fit en vitaal blijft. Wij bieden je daarom diverse verlofvormen aan.

8.1 Vakantie

1 Vakantieniveau

- Je vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 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.
- 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

- 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.
- 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

- 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 b, door Signify toegestaan verlof zoals bedoeld in artikel 14.5 (vakbondsverzuim).
- 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

- Signify betaalt je salaris over genoten vakantiedagen door.
- Het recht om niet genoten vakantiedagen alsnog op te nemen verjaart na 5 jaar, gerekend vanaf het eind van het jaar waarin dat recht is ontstaan.
- Je mag jaarlijks, aan het eind van het jaar, maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen laten uitbetalen.

7 Vakantiebesteding

- Je moet vakantiedagen in principe opnemen in het kalenderjaar waarin je ze hebt gekregen.
- Geldt er géén collectieve vakantieperiode en geef je 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.
- Je overige vakantiedagen kun je opnemen in mondeling overleg met je leidinggevende.
- Signify stelt de collectieve vakantieperiode vast met instemming van de Ondernemingsraad.
- 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.
- 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

- 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.

- 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 0,591% 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 (tot en met 31 oktober 2021)

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. Deze regeling eindigt per 31 oktober 2021.

2 Twee delen

De levensloopregeling bestaat uit 2 delen: de levensloopspaarregeling en de levensloopverlofregeling. 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 levensloopspartegoed. Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.

4 Compensatie inkomensverlies

Je kunt je levensloopspartegoed ook gebruiken ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet arbeid en zorg (zie artikel 8.5).

8.5 Zorgverlof

1 Vormen van zorgverlof

Dankzij de Wet arbeid en zorg heb je specifieke rechten voor de volgende vormen van zorgverlof: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, geboorteverlof én ouderschapsverlof.

Aanvullend geboorteverlof

Partners kunnen maximaal 5 werkweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Als partner heb je recht op aanvullend geboorteverlof als je kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Je krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van je dagloon (met een maximum van 70% van het maximumdagloon). Het UWV betaalt deze weken verlof aan Signify, en Signify verrekent dit met de medewerker. Als je gebruik wilt maken van deze verlofweken, dan dien je deze op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van je kind.

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 100% van je inkomen, zoals respectievelijk bedoeld in artikel 3:1 en 3:2 van de Wet arbeid en zorg. 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 biedt je een aantal mogelijkheden die je – naast de regelingen op basis van de Wet arbeid en zorg – kunt inzetten voor zorgverlof. Dat zijn:

- kooldagen;
- levensloopverlof;
- (tijdelijk) werken in deeltijd.

5 Compensatie inkomensverlies

Je kunt je saldo uit de levensloopregeling gebruiken ter compensatie voor het inkomensverlies bij onbetaald verlof.

8.6 Betaling vakantie en verlof

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

8.7 Percentage bij uitbetaling niet genoten vakantiedagen

Als Signify niet genoten vakantiedagen uitbetaalt, dan ontvang je voor elk uur 0,591% 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

Werkverzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van Signify, is alleen toegestaan bij arbeidsongeschiktheid.

4 Compensatie inkomensverlies

Je 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 je 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:

- Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, schoondochter of schoonzoon: de noodzakelijke tijd met een maximum van 1 werkdag.
- Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend kind of inwonende ouder: de werkdagen tussen overlijden en begrafenis.
- Begrafenis van echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoondochter, schoonzoon of kleinkind: 1 dag.
- Huldiging voor jouw 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
- In de 3 jaar vóór jouw pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 werkdagen.
- Ter voorsortering op de aanstaande pensionering wordt aan medewerkers van



57 jaar en ouder de mogelijkheid geboden om eenmalig tijdens werktijd gebruik te maken van een door Signify aangeboden financiële 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.

Nota bene: Naast het geregistreerd partnerschap beschouwt Signify ook degene met wie je samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner. Dat dient te 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 Vrij op je verjaardag

In 2020 ben je vrij op je verjaardag als je verjaardag op een vaste werkdag valt. Vanaf 2021 geldt dat wanneer je verjaart in een weekend of officiële feestdag, je ter compensatie een andere dag naar keuze voorafgaand of aansluitend in de week van het weekend/feestdag vrij mag nemen.

3 Bezoek huisarts etcetera

Kun je een huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist of fysiotherapeut niet in 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.

4 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/ Hay grades

Dit artikel geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 45 of Hay grade 7 tot en met Hay grade 14.

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 (80-85-100 regeling) of artikel 6.6 (80-90-100 regeling) aan te passen, dan heb je géén recht op de genoemde uren betaald verlof.

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.

9. Jouw overige arbeidsvoorwaarden

Naast de arbeidsvoorwaarden uit de hoofdstukken 5 tot en met 8 neem jij deel aan het 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 bruto 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

- Je neemt deel aan het Flex pensioen. De Stichting Philips Pensioenfonds voert deze pensioenregeling uit.
- Jouw rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deelname aan de pensioenregeling staan in de statuten en het 'Pensioenreglement 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.
- 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 vrijgesteld bent

van de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringswetten. Wil je alsnog deelnemen aan het Flex pensioen, dan is deelname op jouw verzoek op ieder moment mogelijk.

2 Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd

- Neem je deel aan het Flex pensioen, dan geldt een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- Jouw pensioengerechtigde leeftijd is 68 jaar, tenzij je een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd kiest (zie sub 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. Je moet hem 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. De eigen bijdrage bedraagt 5% 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 Flex pensioen en overschrijdt jouw vaste pensioengevende salaris het 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 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.

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

9.3 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling voor betaling tijdens arbeidsongeschiktheid 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



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, heeft Signify diverse producten en diensten om je werkzekerheid te vergroten. Denk bijvoorbeeld aan scholing en instrumenten om je loopbaan onder de loep te nemen. Ze stellen je in staat je eigen toekomst vorm te geven. Dat staat voor ons voorop.

10.1 Werkgelegenheid

1 Continuïteit arbeidsverhoudingen

Signify heeft behoud van werkgelegenheid hoog in het vaandel staan. Goede arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zijn daarbij van belang. Wij kunnen alleen geen harde baangaranties 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 vakorganisaties 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, vestigingsplaats 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. Wij houden ons daarbij aan de geldende wettelijke voorschriften. Moeten we in een bedrijf(sonderdeel) op grotere schaal gebruikmaken van ingehuurde arbeidskrachten, 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 door jou wordt besteed op dit platform;
- geeft je de gelegenheid jouw kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en aan te passen aan technologische en andere ontwikkelingen. 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 van de opleiding volg je deze buiten of binnen werktijd;
- stelt jaarlijks 4 opleidingsdagen beschikbaar. 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 scholingsbehoefte van medewerkers die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Het investeringsfonds Veerkracht@werk maakt hiervoor financiële middelen vrij;
- stelt middels de Create your own future-portal instrumenten, producten en diensten ter beschikking om je werkzekerheid en je persoonlijke ontwikkeling te bevorderen;
- organiseert tijdens de looptijd van deze cao een duurzame inzetbaarheidsdag, waar jij tijdens werktijd aan kunt deelnemen.

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 midyear-gesprek en een end-year PPM-gesprek 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 ontwikkel-noodzaak, je competentie-ontwikkeling 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 vacaturesite op de HR-portal. We vullen vacatures bij voorkeur in door medewerkers die al in dienst zijn. Daarbij houden we zoveel mogelijk rekening met jouw toekomstmogelijkheden en privéomstandigheden.

In relatie tot bevordering van horizontale, laterale en verticale loopbaanstappen is een studie-afpraak gemaakt om een project genaamd 'Carrière Wendingen' op te starten. Gekeken zal worden naar belemmerende en bevorderende factoren die dit keuzeproces negatief of positief beïnvloeden.

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. Bemiddelings-activiteiten 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 bij scholing;
- sollicitatietraining en ondersteuning bij het maken van je cv of LinkedIn-profiel, het vullen van je Talent Card, sollicitatiegesprekken en netwerken;
- het 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 begeleidings-commissies ingesteld. Deze centrale begeleidings-commissie bestaat uit tenminste 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, dan 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.

10.4 Loopbaanwendingen

Onze arbeidsrelatie is gestoeld op vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid, waarin Signify en jij verantwoordelijk zijn voor jouw ontwikkeling en inzetbaarheid.

Met loopbaanwending bedoelen we de situatie waarin je een stap omhoog, horizontaal of omlaag gaat doen of besluit om Signify te verlaten.

Deze loopbaanwending kan zich op elk moment van je loopbaan voordoen. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend verloopt, richten dit artikel en de bijlage G zich voornamelijk op de gevolgen van de stap omlaag. Wanneer je een verzoek indient voor een loopbaanwending, benaderen wij dit positief en gaan we samen op zoek naar een passende oplossing. In bijlage G van deze cao is dit verder uitgewerkt.

II. Jouw arbeidsomstandigheden

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. Wij 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 met je leidinggevende kunt bespreken hoe je een gezonde werk-privé balans houdt.

1.1 Arbeidsomstandigheden

1 Goed en veilig

Signify zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook willen wij dat jij 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 behorende plannen van aanpak 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. Ook het thema mantelzorg wordt hierin expliciet aan de orde gesteld, alsmede de begeleiding die in dit kader kan worden aangeboden.

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 heeft Signify vertrouwenspersonen aangesteld, een Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen ontwikkeld en een Klachtencommissie ingesteld. Daarnaast heeft Signify een Ethics-meldpunt ingesteld, waar medewerkers terecht kunnen.



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 eenheid 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 goed 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:

- berisping;
- schorsing zonder behoud van betaling voor maximaal 5 werkdagen;
- degradatie;
- ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- 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 zoveel mogelijk een ongestoorde voortgang van Signify, en proberen verstoringen van de arbeidsrust te voorkomen. Zij 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;
- een 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 de rechter in een kort geding altijd 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:

- aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van je vakorganisatie;
- als afgevaardigde aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van je vakorganisatie genoemde of daarmee vergelijkbare organen;
- 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.

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. Wij 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:

- 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;
- binnen werktijd contact hebben met betaalde functionarissen van je vakorganisatie als dit door omstandigheden op korte termijn niet buiten werktijd kan;
- binnen werktijd contact hebben met leden van de Ondernemingsraad.

2 Vakorganisaties

Signify zal de vakorganisaties, met inachtneming van de geldende richtlijnen:

- 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;

- 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;
- afschriften toesturen van algemene bedrijfsmededelingen aan medewerkers;
- 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;
- 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

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 jou dan wel als kaderlid aanmelden bij Signify.

Signify zorgt ervoor dat je als kaderlid niet wordt benadeeld in je positie als medewerker van Signify vanwege de uitoefening van jouw vakbondsfunctie. Ontslag kan alleen plaatsvinden vanwege een reden die losstaat van het feit dat jij kaderlid bent. 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:

- investeringen te doen die leiden tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfs onderdeel;
- een bedrijf (sonderdeel) te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen;
- een fusie door te voeren zoals bedoeld in het 'SER-besluit fusiegedragsregels 2000', dan betreft 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 loonvorming, sociale verzekeringswetten of 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 bedrijfs onderdelen op initiatief van het betrokken management of de vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen beide parten onder meer de volgende onderwerpen bespreken:

- **Algemene gang van zaken:**
Omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfs onderdeel, 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 flexibiliteitsmodellen, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werkroosters, deeltijdwerk of werken op zaterdag;
- **Werkgelegenheidsplan:**
Lokale activiteiten binnen het werkgelegenheidsplan, zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt en opleidingsactiviteiten 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-privé balans;

- **Opleidingen:**
Inspanningen op het gebied van opleidingen in het betrokken bedrijfs onderdeel, totale deelname aan opleidingen, deelname naar functieniveau, leeftijd en opleidingssoort;
- **Loopbaanbeleid:**
Invulling van het loopbaanbeleid binnen het betrokken bedrijfs onderdeel, afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de personeelssamenstelling, het opleidingsniveau, et cetera;
- **Salaris- en indelingsbeleid:**
Uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid, statistieken van het salarisbeleid (met collectieve garanties) op plant- en bedrijfsniveau.



Aldus overeengekomen te Eindhoven op 1 juli, 2021

Namens Signify Netherlands B.V

Algemeen directeur
F. van der Vloed

HR Benelux
H. Pieters

CNV Vakmensen
A. Huizenga

VHP2
J. Sauer

De Unie
S. Koetloe



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



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



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

Bijlagen

Bijlage A

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1 Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

- 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.
- 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.
- 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.
- Stelt de bedrijfsarts vast dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en vraag jij een deskundigenoordeel aan bij het UWV, dan respecteren Signify en jij het oordeel van het UWV.
- Voor dit artikel telt Signify perioden van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op als ze elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- Verplicht het UWV Signify om ook ná de eerste

104 weken je loon door te betalen, dan keert Signify 90% van jouw loon uit of 95% indien je in passende arbeid minimaal 75% van je werkuren werkzaam bent.

- 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.
- 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,

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

- $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loon-gerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste jouw resterende verdien capaciteit benut;
- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loon-aanvullingsuitkering als je ten minste 50% van jouw resterende verdien-capaciteit benut.

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

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

Die aanvulling is in ziektejaar:

- 3 $80\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 4 $70\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 5 $60\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 6 $50\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 7 $40\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 8 $30\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 9 $20\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 10 $10\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$;
- 11 $0\% \times (90\% \text{ van je inkomen} - \text{de resterende verdien capaciteit})$.

uitkeringen te ontvangen. Dit geldt voor de loonaanvullingsuitkering alleen indien je een inkomen verdient met werken dat gelijk is of hoger dan je vastgestelde verdien capaciteit door het UWV.

- 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.

Bijlage B

Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag (behorend bij artikel 7.5)

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

$$\frac{\text{het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}}{\text{cyclus} \times 40^*}$$

- 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.

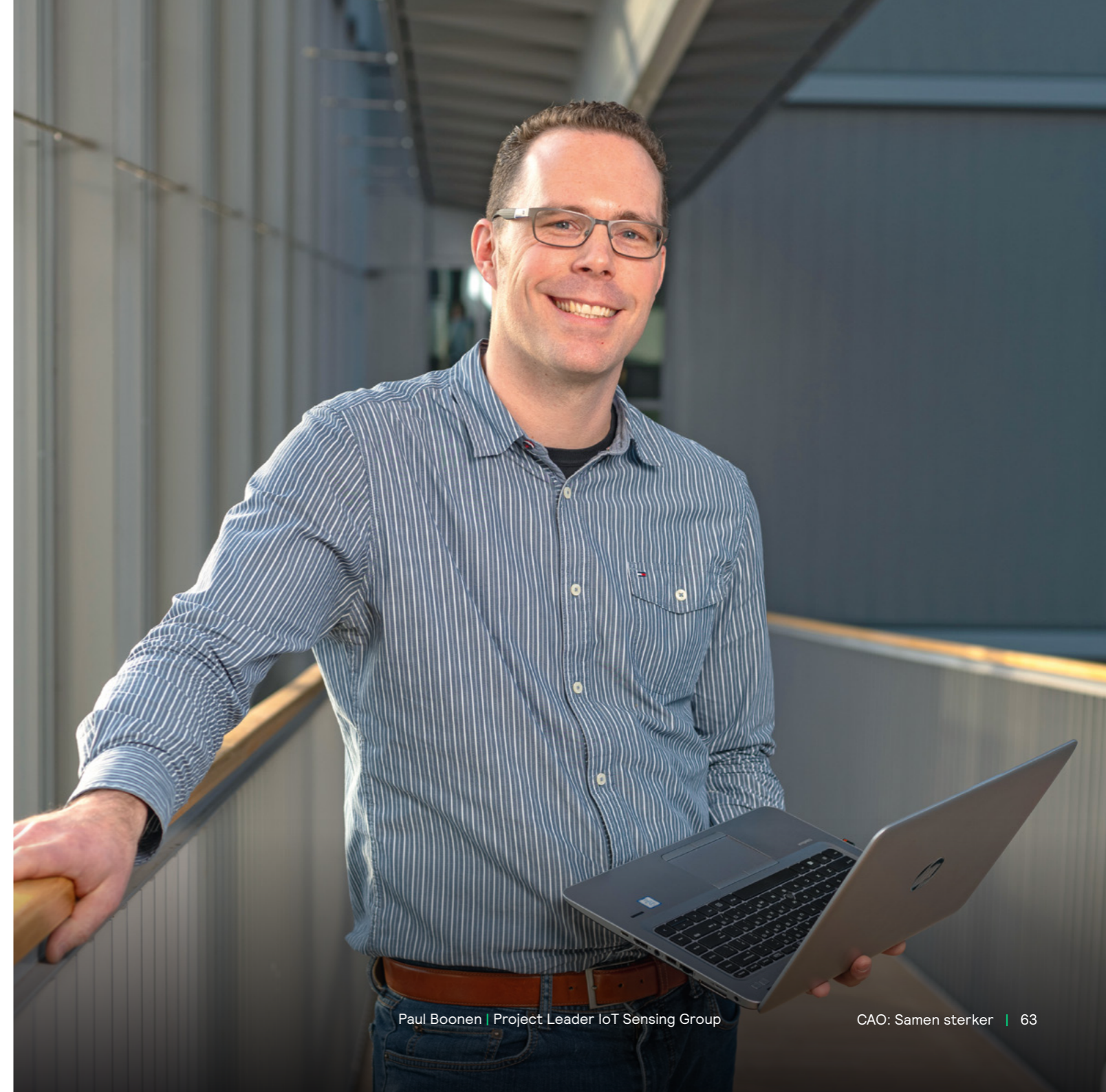
- * Voor de volcontinuuroosters (4/5- en 5-ploegendienst) en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uur per week.

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

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}^{**}} \times \text{basispercentage}$$

- Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag vind je in de brochure 'Beloningsregelingen ploegerwerkers'. (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.



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 uitkering toe op grond van de WIA, dan kom je in aanmerking voor de regeling uit bijlage A. Je komt tevens in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, 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-dagdienstrooster

- Verlaat je de ploegendienst onvrijwillig en had je een maandinkomen dat minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare voltijd-dagdienstwerker, dan kun je aanspraak maken op een zodanig dienstrooster dat jouw maandinkomen minimaal gelijk is aan dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijd-dagdienstrooster.
- 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 ploegenjaren 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:

- Signify garandeert alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslag-garantieregeling op het niveau dat je hebt bereikt op de dag voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw.
- Bij toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee die je voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw in ploegendienst hebt doorgebracht, voor zover op die ploegenjaren niet al de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling 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 financiële 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 om deel 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 schenken we bijzondere aandacht aan:

- bestrijding van de jeugdwerkloosheid;
- het behalen van beroepskwalificaties op mbo-3/mbo-4 niveau via leerwerktrajecten (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 aan 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

Functies die in aanmerking komen voor de Bedrijfs AOW, artikel 6.6 zijn:

- Machine Operator;
- Maintenance Technician;
- Manufacturing Group Leader;
- Process Operator;
- Production Worker;
- Warehouse Logistics Group Leader;
- Warehouse Operator.



Bijlage F

Salarisschalen

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45 per 1 april 2020
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 1% per 1 april 2020)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.946	2.987	3.106	3.275	3.461	3.654	4.066	4.356	4.764	5.392
110	2.818	2.857	2.971	3.133	3.310	3.495	3.889	4.166	4.557	5.158
105	2.690	2.727	2.836	2.990	3.160	3.336	3.713	3.977	4.350	4.923
Referentie 100	2.561	2.597	2.701	2.848	3.009	3.177	3.536	3.788	4.142	4.689
95	2.433	2.468	2.566	2.706	2.859	3.019	3.359	3.598	3.935	4.454
90	2.305	2.338	2.431	2.563	2.708	2.860	3.182	3.409	3.728	4.220
85	2.177	2.208	2.296	2.421	2.558	2.701	3.005	3.219	3.521	3.985
80	2.049	2.078	2.161	2.278	2.407	2.542	2.829	3.030	3.314	3.751
75	1.921	1.948	2.025	2.136	2.257	2.383	2.652	2.841	3.107	3.517
70	1.793	1.818	1.890	1.994	2.106	2.224	2.475	2.651	2.900	3.282
65	1.665	1.688	1.755	1.851	1.956	2.065	2.298	2.462	2.693	3.048
60	1.537	1.558	1.620	1.709	1.806	1.906	2.122	2.273	2.485	2.813

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger per 1 april 2020
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 1% per 1 april 2020)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	6.713	8.438	10.769	12.788	15.293
125	6.455	8.114	10.355	12.296	14.705
120	6.197	7.789	9.941	11.804	14.117
115	5.939	7.465	9.527	11.313	13.529
110	5.680	7.140	9.112	10.821	12.940
105	5.422	6.816	8.698	10.329	12.352
100	5.164	6.491	8.284	9.837	11.764
95	4.906	6.166	7.870	9.345	11.176
90	4.648	5.842	7.456	8.853	10.588
85	4.389	5.517	7.041	8.361	9.999
80	4.131	5.193	6.627	7.870	9.411
75	3.873	4.868	6.213	7.378	8.823
70	3.615	4.544	5.799	6.886	8.235
65	3.357	4.219	5.385	6.394	7.647
60	3.098	3.895	4.970	5.902	7.058

Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45 per 1 mei 2021
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 1% per 1 mei 2021)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.975	3.016	3.137	3.308	3.495	3.690	4.107	4.399	4.811	5.446
110	2.845	2.885	3.001	3.164	3.343	3.530	3.928	4.208	4.602	5.210
105	2.716	2.754	2.864	3.020	3.191	3.369	3.750	4.017	4.393	4.973
Referentie 100	2.587	2.623	2.728	2.876	3.039	3.209	3.571	3.825	4.184	4.736
95	2.457	2.492	2.592	2.733	2.887	3.048	3.393	3.634	3.974	4.499
90	2.328	2.361	2.455	2.589	2.735	2.888	3.214	3.443	3.765	4.262
85	2.199	2.230	2.319	2.445	2.583	2.728	3.035	3.252	3.556	4.026
80	2.069	2.098	2.182	2.301	2.431	2.567	2.857	3.060	3.347	3.789
75	1.940	1.967	2.046	2.157	2.280	2.407	2.678	2.869	3.138	3.552
70	1.811	1.836	1.910	2.013	2.128	2.246	2.500	2.678	2.928	3.315
65	1.681	1.705	1.773	1.870	1.976	2.086	2.321	2.487	2.719	3.078
60	1.552	1.574	1.637	1.726	1.824	1.925	2.143	2.295	2.510	2.842

Maandsalarisschaal vakgroep 50 en hoger per 1 mei 2021
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 1% per 1 mei 2021)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	6.780	8.523	10.877	12.916	15.446
125	6.520	8.195	10.459	12.419	14.852
120	6.259	7.867	10.040	11.922	14.258
115	5.998	7.539	9.622	11.426	13.664
110	5.737	7.212	9.204	10.929	13.070
105	5.476	6.884	8.785	10.432	12.476
100	5.216	6.556	8.367	9.935	11.882
95	4.955	6.228	7.948	9.439	11.288
90	4.694	5.900	7.530	8.942	10.694
85	4.433	5.573	7.112	8.445	10.099
80	4.173	5.245	6.693	7.948	9.505
75	3.912	4.917	6.275	7.452	8.911
70	3.651	4.589	5.857	6.955	8.317
65	3.390	4.261	5.438	6.458	7.723
60	3.129	3.934	5.020	5.961	7.129

Maandsalarisschaal tot en met H14 per 1 januari 2022
(implementatie Hay grading)

Schaalpositie	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
115	3.137	3.308	3.495	3.737	4.107	4.399	4.872	5.446
110	3.000	3.164	3.343	3.574	3.928	4.208	4.660	5.210
105	2.864	3.020	3.191	3.412	3.750	4.017	4.448	4.973
Referentie 100	2.728	2.876	3.039	3.249	3.571	3.825	4.236	4.736
95	2.591	2.733	2.887	3.087	3.393	3.634	4.024	4.499
90	2.455	2.589	2.735	2.924	3.214	3.443	3.813	4.262
85	2.319	2.445	2.583	2.762	3.035	3.252	3.601	4.026
80	2.182	2.301	2.431	2.599	2.857	3.060	3.389	3.789
75	2.046	2.157	2.280	2.437	2.678	2.869	3.177	3.552
70	1.909	2.013	2.128	2.275	2.500	2.678	2.965	3.315
65	1.773	1.870	1.976	2.112	2.321	2.487	2.754	3.078
60	1.637	1.726	1.824	1.950	2.143	2.295	2.542	2.842

Maandsalarisschaal H15 en hoger per 1 januari 2022
(implementatie Hay grading)

Schaalpositie	H15	H16	H17	H18	H19
130	7.204	8.523	9.588	10.877	12.916
125	6.927	8.195	9.219	10.459	12.419
120	6.650	7.867	8.851	10.040	11.922
115	6.373	7.539	8.482	9.622	11.426
110	6.096	7.212	8.113	9.204	10.929
105	5.819	6.884	7.744	8.785	10.432
100	5.542	6.556	7.375	8.367	9.935
95	5.265	6.228	7.007	7.948	9.439
90	4.987	5.900	6.638	7.530	8.942
85	4.710	5.573	6.269	7.112	8.445
80	4.433	5.245	5.900	6.693	7.948
75	4.156	4.917	5.532	6.275	7.452
70	3.879	4.589	5.163	5.857	6.955
65	3.602	4.261	4.794	5.438	6.458
60	3.325	3.934	4.425	5.020	5.961

Maandsalarisschaal tot en met H14 per 1 mei 2022
(Inclusief de collectieve schaal aanpassing van 2% per 1 mei 2022)

Schaalpositie	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
115	3.200	3.374	3.565	3.811	4.189	4.487	4.969	5.555
110	3.060	3.227	3.410	3.646	4.007	4.292	4.753	5.314
105	2.921	3.081	3.255	3.480	3.825	4.097	4.537	5.072
Referentie 100	2.782	2.934	3.100	3.314	3.643	3.902	4.321	4.831
95	2.643	2.787	2.945	3.149	3.461	3.707	4.105	4.589
90	2.504	2.641	2.790	2.983	3.278	3.512	3.889	4.348
85	2.365	2.494	2.635	2.817	3.096	3.317	3.673	4.106
80	2.226	2.347	2.480	2.651	2.914	3.122	3.457	3.865
75	2.087	2.201	2.325	2.486	2.732	2.927	3.241	3.623
70	1.948	2.054	2.170	2.320	2.550	2.731	3.025	3.381
65	1.808	1.907	2.015	2.154	2.368	2.536	2.809	3.140
60	1.669	1.760	1.860	1.989	2.186	2.341	2.593	2.898

Maandsalarisschaal H15 en hoger per 1 mei 2022
(Inclusief de collectieve schaal aanpassing van 2% per 1 mei 2022)

Schaalpositie	H15	H16	H17	H18	H19
130	7.348	8.693	9.780	11.095	13.174
125	7.066	8.359	9.404	10.668	12.668
120	6.783	8.025	9.028	10.241	12.161
115	6.500	7.690	8.651	9.814	11.654
110	6.218	7.356	8.275	9.388	11.147
105	5.935	7.021	7.899	8.961	10.641
100	5.652	6.687	7.523	8.534	10.134
95	5.370	6.353	7.147	8.108	9.627
90	5.087	6.018	6.771	7.681	9.121
85	4.805	5.684	6.395	7.254	8.614
80	4.522	5.350	6.018	6.827	8.107
75	4.239	5.015	5.642	6.401	7.601
70	3.957	4.681	5.266	5.974	7.094
65	3.674	4.347	4.890	5.547	6.587
60	3.391	4.012	4.514	5.121	6.080

Bijlage G

Loopbaanwendingen

Tijdens de looptijd van onze vorige cao is een werkgroep met leden van Signify, de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad aan de slag gegaan met als thema Loopbaanwendingen. De werkgroep heeft zich gericht op loopbaanwendingen die plaatsvinden op jouw verzoek. Uitgangspunt daarbij is dat zowel jij als Signify de wens hebben jouw arbeidsrelatie binnen Signify voort te zetten. De werkgroep heeft een aantal concrete aanbevelingen aan de cao-partijen gedaan. Deze zijn in deze cao overgenomen. Cao-partijen zullen de implementatie hiervan blijven evalueren.

1 Interne beleidsinformatie

Wij vinden het belangrijk om te meten hoe effectief deze maatregelen zijn in de praktijk, zodat we deze zo nodig kunnen bijstellen. Daarom hebben we afgesproken regelmatig evaluaties te houden en zowel vakorganisaties en de ondernemingsraad te informeren.

2 Integratie van regelingen

We vinden het belangrijk dat de diverse regelingen zichtbaar zijn voor onze werknemers, om zodoende het gebruik hiervan te stimuleren. Cao-partijen spraken daarom af dat ze blijven onderzoeken hoe de verschillende regelingen zo goed mogelijk en beter in onderlinge samenhang kunnen worden aangeboden.

3 Informatie aan medewerkers

Cao-partijen maken afspraken rondom de communicatie over het thema Loopbaanwendingen, zodat hierover op een heldere, begrijpelijke en samenhangende manier wordt gecommuniceerd. Bij communicatie over onderwerpen die samenhangen met loopbaanwendingen, zoals interne vacatures, stretch assignments en mentoring, zullen we ook aandacht besteden aan het thema Loopbaanwendingen.

4 Training/coaching van managers/ PPM-gesprekken

Het is belangrijk dat de communicatie tussen leidinggevend en medewerker veilig aanvoelt. Daar besteden wij als organisatie op diverse manieren aandacht aan, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen en richtlijnen. Daarnaast hebben wij diverse trainingen beschikbaar. Denk bijvoorbeeld aan onze dialoogvaardigheidstrainingen en e-learnings ter voorbereiding op het PPM Midyear en Endyear gesprek.

5 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Maatwerk is bij loopbaanwendingen van groot belang. Daarom hebben cao-partijen een aantal uitgangspunten geformuleerd waarbinnen een maatwerkoplossing kan worden gevonden.

Uitgangspunten in gesprek met werknemer

Een stapje terug doen kan een grote beslissing zijn, met ook financiële gevolgen. Daarom is het belangrijk dat je een dergelijke keuze goed en weloverwogen maakt. Wij bieden je de mogelijkheid om financieel advies in te winnen. Een HR-professional zal het proces begeleiden.

Garanties in schaalpositie indeling

Wanneer jij op jouw verzoek (tijdelijk) een lager ingeschaalde functie aanneemt, delen we je in de nieuwe salarisschaal in. Over deze indeling hebben de cao-partijen afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn alleen van toepassing wanneer je een functie aanneemt die één vakgroep/Hay grade lager is dan je huidige functie. Neem je een functie aan die meer dan een vakgroep/Hay grade lager is, dan wordt een maatwerkoplossing gezocht.

- Wij garanderen dat jouw inschaling in je nieuwe lagere vakgroep/Hay grade niet meer dan 10 schaalposities lager zal zijn dan jouw huidige beloning in je huidige vakgroep/Hay grade.
- In je nieuwe vakgroep/Hay grade word je in eerste instantie nooit hoger ingedeeld dan schaalpositie 125 (vakgroep 50 en hoger t/m 31 december 2021 en vanaf 1 januari 2022 Hay grade 15 en hoger) en 115 (vakgroep 45 of lager t/m 31 december 2021 en vanaf 1 januari 2022: Hay grade 14 of lager).

- We delen je nooit lager in dan schaalpositie 100 van je nieuwe vakgroep/Hay grade.

Afbouw salaris

Het verschil tussen jouw oude en nieuwe salaris bouwen we af gedurende minimaal 3 jaar en maximaal 5 jaar.

De afbouwperiode die we met jou afspreken is afhankelijk van de hoogte van de toeslag. Jouw overige arbeidsvoorwaarden zoals representatiekosten, bonus et cetera, worden direct aangepast naar jouw nieuwe vakgroep/Hay grade.

PPM-kalibratie vindt plaats met de groep die gelijk is aan je nieuwe vakgroep/Hay grade, ongeacht hoe lang je in het betreffende jaar al in je nieuwe vakgroep/Hay grade hebt gewerkt. Jouw Key Area's of Responsibility en doelstellingen pas je direct na je nieuwe vakgroep/Hay grade-indeling aan op de gewijzigde situatie, dit in overleg met je leidinggevende.



© 2021 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.

September 2021