

A photograph of three people in an office setting. A man with a beard and a woman are seated at a desk, looking at a laptop. Another woman is standing behind them, also smiling. They are all wearing light blue shirts. The background is a plain, light-colored wall.

PHILIPS

Impact with care

Collectieve Arbeidsovereenkomst Philips
1 juli 2024 – 30 juni 2026

1.	Deze Cao	6
1.1	Doelgroep en looptijd cao	6
1.1.1	Doelgroep	6
1.1.2	Looptijd cao en nawerking vorige cao	6
1.2	Verplichtingen cao	6
1.2.1	Verplichtingen Philips	6
1.2.2	Jouw verplichtingen	6
1.3	Jouw arbeidsovereenkomst	7
1.3.1	Start en duur arbeidsovereenkomst	7
1.3.2	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	7
1.3.3	Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	7
1.4	Ondernemingsraden en mededelingen aan medewerkers	8
1.4.1	Ondernemingsraden	8
1.4.2	Mededelingen aan medewerkers	8
1.5	Regelingen voor vakorganisaties	9
1.5.1	Verplichting vakorganisaties	9
1.5.2	Wederzijdse verplichtingen	9
1.5.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	9
1.5.4	Geschillen tussen Philips en vakorganisaties	9
1.5.5	Vakbondsverzuim	9
1.5.6	Vakbondswerk bij Philips	9
1.5.7	Uitkering aan vakorganisaties	10
1.5.8	Algemene gang van zaken	10
1.5.9	Overheidsmaatregelen	10
1.6	Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling	10
1.6.1	Disciplinaire maatregelen	11
1.6.2	Intern beroep	11
2.	Prestaties & Beloning	12
2.1	Salaris	12
2.1.1	Maandsalaris	12
2.1.2	Collectieve schaalaaanpassing	12
2.1.3	Vakantietoelage	12
2.1.4	Salarisregeling	13
2.1.5	Inhouding aanvullende WW en WGA uitkering (PAWW)	13
2.1.6	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	14
2.2	Variabele beloning	14
2.2.1	Variabel salaris	14
2.3	Arbeidsduur en aanwezigheid	15
2.3.1	Begrippen	15
2.3.2	Werktijden	15
2.3.3	Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd	16
2.3.4	Overuren	16
2.3.5	Werken op bijzondere uren	16
2.3.6	Stand-by dienst	17
2.3.7	Betaling feestdag	18
2.3.8	Ploegendienst	18
2.3.9	Hinder	20

2.4	Reiskosten en thuiswerkvergoeding	20
2.4.1	Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	20
2.4.2	Tegemoetkoming kosten thuiswerken	20
3.	Ontwikkeling & Carrière	22
3.1	Ontwikkeling en inzetbaarheid	22
3.1.1	Duurzame inzetbaarheid	22
3.1.2	Werkgelegenheid	23
3.2	Carrièreplanning	23
3.2.1	In- en externe (loopbaan)-bemiddeling	23
3.2.2	Carrièrewendingen	23
3.2.3	Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen	24
4.	Gezondheid & Welzijn	25
Vakantie en verlof	25	
4.1.1	Vakantie	25
4.1.2	Betaling tijdens vakantie en verlof	26
4.1.3	Betaling niet genoten vakantiedagen	26
4.1.4	Koopdagen	26
4.1.5	Zon- en feestdagen	26
4.1.6	Collectieve vrije dagen	26
4.1.7	Betaald verlof	27
4.1.8	Onbetaald verlof	27
4.2	Zorg	27
4.2.1	Arbeidsomstandigheden	27
4.2.2	Mantelzorg	28
4.2.3	Zorgverlof	28
4.2.4	V-miles	28
4.3	Pensioen	28
4.3.1	Deelname	28
4.3.2	Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd	29
4.3.3	Pensioengevend salaris	29
4.3.4	Premieafdracht	29
4.3.5	Pensioentoeslag	29
4.3.6	Tijdelijke pensioentoeslag	29
4.3.7	Netto pensioenregeling	30
4.4	In aanloop naar jouw pensioen	30
4.4.1	Regeling Vervroegde Uittreding	30
4.4.2	Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar (80-85-100-regeling)	30
4.4.3	Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar (8x60 regeling)	30
4.5	Philips à la Carte	31
4.5.1	Philips à la Carte	31
4.5.2	Aandelenspaarplan Philips	31
Bijlagen		33
Bijlage A	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	33
Bijlage B	Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag (behorend bij 2.3.8)	34
Bijlage C	Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst	35
Bijlage D	Werkgelegenheidsplan / arbeidsmarktbeleid	36

Bijlage E Carrièrewendingen	37
Bijlage F Vervangende en aanvullende bepalingen geüniformeerde dienst bedrijfsbeveiliging	38
Bijlage G Salarisschalen	40
Bijlage H Overige afspraken	44
Bijlage I Functieprofielen t/m vakgroep 50 en Supervisory Organisaties behorende bij Regeling Vervroegde Uittreding	45

Collectieve Arbeidsovereenkomst Philips

1 juli 2024 – 30 juni 2026

Voor personeel van:

Philips Electronics Nederland B.V. Philips International B.V.

Philips Consumer Lifestyle B.V. Philips Nederland B.V.

Philips Medical Systems Nederland B.V. Philips Oral Healthcare B.V.

De ondergetekenden:

1. PHILIPS ELECTRONICS NEDERLAND B.V., gevestigd te Eindhoven, ten deze optredende voor zich en voor de navolgende partijen:
 - 1.1. PHILIPS INTERNATIONAL B.V., gevestigd te Eindhoven;
 - 1.2. PHILIPS CONSUMER LIFESTYLE B.V., gevestigd te Eindhoven;
 - 1.3. PHILIPS NEDERLAND B.V., gevestigd te Eindhoven;
 - 1.4. PHILIPS MEDICAL SYSTEMS NEDERLAND B.V., gevestigd te Best;
 - 1.5. PHILIPS ORAL HEALTHCARE B.V., gevestigd te Eindhoven.

en:

2. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
3. FNV, gevestigd te Utrecht;
4. CNV, gevestigd te Utrecht;
5. DE UNIE, gevestigd te Culemborg.

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

Impact with care

Impact realiseren voor onze collega's, klanten en aandeelhouders. Als sociale en innovatieve onderneming realiseren we dat meer dan 130 jaar. Al onze collega's dragen daar iedere dag aan bij. Je voelt het als je in onze fabrieken en kantoren komt.

Samen komen we verder. Onze overtuiging: je presteert beter als je je goed voelt. Als individu, als team en als organisatie. Daarom hechten we veel waarde aan gedreven en vitale collega's die bijdragen aan ons doel; de gezondheid en het welzijn van mensen verbeteren door zinvolle innovaties.

Trots zijn op je werk en op Philips. Dat streven we samen na en daar draagt onze cao aan bij.

De vakbonden FNV, CNV, De Unie en VHP2 zijn onmisbaar om tot een nieuwe cao te komen. In nauwe samenwerking hebben we gekeken welke wensen en ontwikkelingen hun plek moeten krijgen in de nieuwe cao. Met een belangrijke focus op ontwikkeling en welzijn.

Om je gemakkelijk en snel overzicht te geven in de cao is deze opgebouwd uit een aantal hoofdonderdelen. Deze drie onderdelen zijn:

1. Prestaties & Beloning (blauw)
2. Ontwikkeling & Carrière (paars)
3. Gezondheid & Welzijn (groen)

De eerste pijler, 'Prestaties en beloning', gaat over de meer 'fundamentele' afspraken tussen Philips en jou als collega. Het gaat bijvoorbeeld over aanwezigheid op het werk- in tijd en plaats- en over vaste en variabele beloning. Deze zijn bedoeld om je toe te rusten en te motiveren om geweldige prestaties neer te zetten. Prestaties en succes zorgen immers voor voldoening, groei en de beste kansen voor de toekomst, zowel voor jou als voor Philips.

De tweede pijler: 'Ontwikkeling en carrière'. Voor veel medewerkers én voor ons bedrijf is dit een cruciale pijler. Philips is een innovatief kennisbedrijf. Voor het succes en het voortbestaan van onze organisatie zijn wij afhankelijk van de kennis van jou en je collega's. Philips heeft er dus baat bij dat jij je talent en je carrière kunt ontwikkelen. We hebben hiervoor heel wat regelingen in huis. Het is aan jou- en aan je team – om ermee aan de slag te gaan.

Tenslotte 'Gezondheid en welzijn' als derde pijler. Deze gaat over arbeidsvoorwaarden en regelingen die te maken hebben met de gezondheid en het (financieel) welzijn van jou als collega. Een aantal ervan komt voort uit sociale wetgeving, zoals afspraken rondom vakantie, ziekteverzuim en zorgverlof. Daarnaast bieden we financiële regelingen die helpen bij je financieel welzijn, nu én de toekomst. Zo vind je hier de pensioenregeling terug en fiscaal voordelige 'à la Carte' regelingen.



1. Deze Cao



1.1 Doelgroep en looptijd cao

De cao is een overeenkomst tussen Philips en de vakorganisaties. Onder Philips wordt begrepen de partijen 1 t/m 1.5 zoals genoemd in het voorwoord van deze cao.

1.1.1 Doelgroep

Deze cao geldt als je in dienst bent van Philips en als je bent ingedeeld in de vakgroepen 20 tot en met 90. Ook als jij een opleiding volgt en een arbeidsovereenkomst hebt in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), is deze cao grotendeels op jou van toepassing.

Deze cao geldt niet voor:

- a. deelnemers aan het werkgelegenheidsplan;
- b. medewerkers die tijdelijk in Nederland werken op basis van een Expatriation Agreement of een Global Professional Agreement;
- c. Senior Directors in vakgroep 90.

1.1.2 Looptijd cao en nawerking vorige cao

Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026. De cao eindigt automatisch op laatstgenoemde datum; de cao-partijen hoeven de overeenkomst niet op te zeggen.

Nawerkende bepalingen

De bepalingen in deze cao vervangen de eerder nawerkende caobepalingen. 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.

1.2 Verplichtingen cao

Voor een succesvolle samenwerking moeten zowel Philips als jij voldoen aan een aantal verplichtingen.

1.2.1 Verplichtingen Philips

Afwijken van afspraken

Philips mag niet in jouw nadeel afwijken van de afspraken in deze cao. Afwijking in jouw voordeel is wel mogelijk als dat wettelijk is toegestaan. Gaat het om een afwijking in het voordeel van alle medewerkers van een bedrijfsonderdeel of voor groepen medewerkers, dan mag dat alleen na overleg met de vakorganisaties.

Ter beschikking stellen cao

Philips stelt de cao digitaal beschikbaar aan haar medewerkers.

1.2.2 Jouw verplichtingen

Gedragingen

Jij gedraagt je conform de bepalingen in deze cao en de aanwijzingen van of namens Philips. Hiertoe behoren ook de Algemene Gedragsregels (General Business Principles (GBP)) die Philips vaststelt na overleg met de Centrale Ondernemingsraad.

Behartigen belangen Philips

Jij behartigt – óók zonder nadrukkelijke opdracht – de belangen van Philips. Je voldoet aan redelijke verzoeken en opdrachten, ook bij werkzaamheden die niet tot jouw gebruikelijke werk behoren.

Betaalrekening

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

1.3 Jouw arbeidsovereenkomst

Jij bent met Philips een individuele arbeidsovereenkomst aangegaan. Voor het starten en beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden specifieke regels.

1.3.1 Start en duur arbeidsovereenkomst

Start

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

Duur

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

Inhoud

In jouw individuele arbeidsovereenkomst staan je datum van indiensttreding, je functie, de plaats waar jij je werkzaamheden begint, je vakgroep en je startsalaris.

Jouw arbeidsovereenkomst bevat verder onder meer bepalingen over:

- werkzaamheden die jij naast je werk bij Philips verricht bij andere bedrijven of voor jezelf; • geheimhouding over bedrijfsaangelegenheden en publicaties;
- afstand doen van rechten op uitvindingen.

Zit jij in vakgroep 20 of 25, dan houdt Philips je niet aan deze bepaling over uitvindingen.

Zit jij in de vakgroepen 50 tot en met 90, dan bevat jouw arbeidsovereenkomst verder onder meer bepalingen over:

- auteursrechten;
- octrooien;
- een concurrentiebeding.

Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten

Philips 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.

1.3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Opzeggen arbeidsovereenkomst

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

Opzegtermijn Philips

De opzegtermijn voor Philips is afhankelijk van de duur van jouw arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging. Deze bedraagt:

voor medewerkers in de vakgroepen 20 tot en met 45 bij een duur

- korter dan 5 jaar: 1 maand

- van 5-10 jaar: 2 maanden
- van 10-15 jaar: 3 maanden
- van 15 jaar of langer: 4 maanden

voor medewerkers in de vakgroepen 50 tot en met 90 bij een duur

- korter dan 15 jaar: 3 maanden
- van 15 jaar of langer: 4 maanden

Jouw opzegtermijn

Jouw opzegtermijn is afhankelijk van de vakgroep waarin je bent ingedeeld.

Deze bedraagt voor de vakgroepen:

- 20 tot en met 45: 1 maand
- 50 tot en met 90: 3 maanden

In onderling overleg kun je een kortere opzegtermijn overeenkomen.

1.3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

Overeenkomst voor bepaalde tijd

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

Einde van rechtswege bij 68 jaar

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin jij 68 jaar wordt, tenzij opzegging eerder plaatsvindt of jij anders overeenkomt met Philips.

Arbeidsovereenkomsten in een keten

Gaat Philips met jou een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan of willen wij deze verlengen, dan geldt de wettelijke ketenregeling van artikel 7:668a van het BW (Burgerlijk Wetboek). Op grond van deze regeling mogen we met jou maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan binnen 36 maanden.

De cao kent 2 uitzonderingen op de wet:

- Werkte jij eerst als uitzendkracht bij Philips (zie artikel 7:690 van het BW) en sluit jij aansluitend of binnen 6 maanden daarna een arbeidsovereenkomst met Philips? Dan geldt de volledige uitzendperiode waarin jij bij Philips werkte als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de keten, ook als deze onderbroken is door ziekte.
- Ging jij jouw arbeidsovereenkomst aan voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en/of promotieonderzoek? Dan is de periode van 36 maanden niet op jou van toepassing voor zover een langere periode nodig is voor de afronding van jouw wetenschappelijk onderzoek en/of promotie.

1.4 Ondernemingsraden en mededelingen aan medewerkers

Zélf actief meedenken over de manier waarop het Philips- onderdeel waar jij werkzaam bent de zaken regelt: het kan door je in te zetten via de Ondernemingsraad. Je leest hier ook over onze manier van informeren bij collectieve zaken.

1.4.1 Ondernemingsraden

Medezeggenschap

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

Géén benadeling

Philips zorgt ervoor dat jij niet wordt benadeeld in jouw positie als medewerker vanwege jouw lidmaatschap van een Ondernemingsraad of vanwege de manier waarop je die rol uitvoert.

1.4.2 Mededelingen aan medewerkers

Mededelingen aan medewerkers die Philips in het bedrijfs (onderdeel) collectief bekendmaakt, bijvoorbeeld via een intranet/e-mail of via mededelingenborden/schermen, worden geacht hiermee ook afzonderlijk en persoonlijk aan jou te zijn gedaan.



1.5 Regelingen voor vakorganisaties

Philips en de vakorganisaties hebben deze cao samen ontwikkeld. Beide partijen streven ernaar de cao in goed overleg na te leven en te handhaven. We praten door het jaar heen over arbeidsvoorwaardelijke zaken.

1.5.1 Verplichting vakorganisaties

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

1.5.2 Wederzijdse verplichtingen

Naleven en handhaven

Philips en de vakorganisaties zullen deze cao naleven en handhaven.

Arbeidsvoorwaarden

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

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. Philips en de vakorganisaties onderhandelen hierover dan in samenwerking en vertrouwen. [1.5.3 Arbeidsrust, staking en uitsluiting](#)

Ongestoorde voortgang

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

Fusie of reorganisatie

Wat beschreven staat onder 'ongestoorde voortgang' geldt niet als Philips overweegt of besluit om een:

- fusie aan te gaan;
- bedrijf(sonderdeel) te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, terwijl de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties organiseren pas een staking ná overleg met Philips.

Uitsluiting

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

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.

1.5.4 Geschillen tussen Philips en vakorganisaties

Regelen geschillen

Philips en de vakorganisaties regelen onderlinge geschillen zoveel mogelijk in goed overleg.

Naar de rechter

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

Kort geding

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

1.5.5 Vakbondsverzuim

Als de werkzaamheden het toelaten, staat Philips je toe om op verzoek van jouw vakorganisatie te verzuimen met behoud van salarisbetaling voor deelname:

- a. aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van je vakorganisatie;
- b. als afgevaardigde aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van je vakorganisatie genoemde of daarmee vergelijkbare organen;
- c. aan overleg van betaalde functionarissen van de vakorganisaties met de leiding van Philips.

Per vakorganisatie kan 1 vakbonds(kader)lid deelnemen. Philips stelt de betaalde functionarissen in de gelegenheid om 1 uur vóór en ná deze bijeenkomst te overleggen met de desbetreffende (kader)leden.

De bepalingen onder sub a. en b. staan in de 'Regeling vakbondsverzuim'.

1.5.6 Vakbondswerk bij Philips

Philips wil contacten mogelijk maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen leden onderling. Daarnaast stellen we de vakorganisaties in staat om gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen. We verlenen daarom de volgende medewerking:

Kaderwerk

Ben je kaderlid van een betrokken vakbond dan kun je met inachtneming van de geldende richtlijnen:

- a. buiten werktijd contact hebben met leden van je vakorganisatie. Is er volgens beide partijen sprake van bijzondere omstandigheden, dan mag je dit ook binnen werktijd doen;
- b. binnen werktijd contact hebben met betaalde functionarissen van je vakorganisatie als dit door omstandigheden op korte termijn niet buiten werktijd kan;
- c. binnen werktijd contact hebben met leden van de Ondernemingsraad.

Vakorganisaties

Philips zal de vakorganisaties, met inachtneming van de geldende richtlijnen in de gelegenheid stellen op eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door Philips ter beschikking gestelde **interne communicatiemiddelen**. De mededelingen mogen uitsluitend gaan over Philips of over het functioneren van de vakorganisaties. Ze mogen niet gaan over personen.

Ploegendienst

Ben jij een medewerker in de ploegendienst en zit je in het bestuur van de bedrijfsledengroep van je vakorganisatie, dan kun je met behoud van salaris deelnemen aan een vakbonds- vergadering als Philips vindt dat het werk dat toelaat.

Kaderleden

- a. Een kaderlid is een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, een lid van daaronder vallende sectiebesturen of een medewerkerslid van de cao- onderhandelingsdelegatie. Je vakorganisatie moet je dan wel als kaderlid aanmelden bij Philips.
- b. Philips zorgt ervoor dat je als kaderlid niet wordt benadeeld in je positie als medewerker van Philips vanwege de uitoefening van jouw vakbondsfunctie.
- c. Ontslag kan alleen plaatsvinden vanwege een reden die losstaat van het feit dat jij kaderlid bent.
- d. Je kunt je werk als kaderlid vermelden als competentie op je cv en je e-portfolio.

Bijwerken ledenlijsten

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

1.5.7 Uitkering aan vakorganisaties

Philips keert aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag ineens uit conform de 'Regeling uitkering aan de vakorganisaties'.

1.5.8 Algemene gang van zaken

Philips en de vakorganisaties plannen gezamenlijk bijeenkomsten om de algemene gang van zaken binnen de onderneming te bespreken. 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.

Sociale gevolgen

Als Philips overweegt om:

- investeringen te doen die leiden tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel;
- 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 Philips de sociale gevolgen bij haar besluitvorming.

Inlichten betrokken partijen

In verband met de bovenstaande genoemde sociale gevolgen licht Philips de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsraad(en) en de medewerkers zo snel mogelijk in over de beoogde maatregelen als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt.

Bespreken beoogde maatregelen

Aansluitend op het inlichten van betrokken partijen bespreekt Philips desgevraagd de beoogde maatregelen en de eventuele gevolgen voor (een aantal) medewerkers met de vakorganisaties.

Financiële regelingen

De financiële regelingen in het Centraal Sociaal Plan komen ten laste van Philips, voor zover hiervoor geen wettelijke regeling is.

1.5.9 Overheidsmaatregelen

Treft de overheid wettelijke maatregelen die de afspraken tussen Philips en de vakorganisaties raken, bijvoorbeeld over de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur, dan eindigen de desbetreffende bepalingen uit deze cao vanaf de datum dat die wettelijke maatregelen in werking treden. Beide partijen overleggen hierover dan zo spoedig mogelijk en beslissen samen welke bepalingen vanaf dat moment gelden. Indien nodig treffen ze tijdelijke voorzieningen totdat ze het eens zijn over de nieuwe bepalingen.

1.6 Bedrijfsdiscipline en individuele geschillenregeling

Philips 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. We moeten ons ten opzichte van elkaar gedragen als goed werkgever en goede medewerker. Toch kan er een geschil ontstaan tussen jou en Philips.

1.6.1 Disciplinaire maatregelen

Kom jij de verplichtingen uit jouw arbeidsovereenkomst niet na, dan kan Philips je – afhankelijk van de ernst van het feit – de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- waarschuwing;
- schorsing zonder behoud van betaling voor maximaal 5 werkdagen; c. demotie;
- 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).

1.6.2 Intern beroep

Vaststelling klachtenprocedure

Philips heeft voor elk onderdeel waarvoor een Ondernemings- raad is ingesteld een klachtenprocedure vastgesteld. De regels zijn in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Rechter

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

2. Prestaties & Beloning

2.1 Salaris

De basisregel luidt: voor het werk dat je verricht, ontvang je salaris. Hieronder lees je alles over ons beloningssysteem.

2.1.1 Maandsalaris

Beloningssysteem cao

Het beloningssysteem van Philips staat nader beschreven in een brochure welke op de People Portal te vinden is. Je vindt daar onder meer informatie over de salarisschalen en de salarisgaranties. Philips wijzigt de salarisschalen alleen structureel ná overleg met de vakorganisaties. Je kunt de salarisschalen bekijken in Bijlage G van deze cao.

Bepaling maandsalaris

Philips bepaalt jouw maandsalaris op basis van de:

- indeling in een vakgroep; • salarisschaal voor jouw vakgroep;
- beoordeling van jouw prestaties.

Een nadere uitwerking vind je in artikel 2.1.4.

Maandsalaris BBL

Als BBL-medewerker ontvang jij een maandsalaris dat is gebaseerd op het 'minimum BBL jeugdloon naar leeftijd' zoals dat door de overheid wordt vastgesteld. Philips vermeerderd dit met twee leeftijdsjaren en een percentage van 16.33%, zijnde het wettelijke percentage vakantietoeslag en een dertiende maand. Jouw opleidingsdagen worden doorbetaald.

Uitbetaling maandsalaris

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

afspraken over (flexibele) aanwezigheid. Ze dragen bij aan betere prestaties en daarmee indirect ook aan het succes van Philips als bedrijf.

2.1.2 Collectieve schaal aanpassing

Per 1 december 2024 en per 1 september 2025 ontvang jij een collectieve loonsverhoging van 3% met een minimum van € 1.800,- per jaar op basis van 40 uur per week.

Als BBL-medewerker ben je uitgesloten van collectieve en individuele verhogingen. Jouw loon volgt de wettelijke indexeringen zoals door de overheid voor BBL-medewerkers is vastgesteld.

2.1.3 Vakantietoeslag

Vakantietoeslag

Het wettelijk percentage vakantietoeslag (8%) is onderdeel van jouw maandsalaris. (zie artikel 2.1.1).

Minimumbedrag 22 jaar of ouder

Ben je 22 jaar of ouder, dan bedraagt jouw vakantietoeslag ten minste ten minste € 3.090,- op jaarbasis. Per 1 december 2024 bedraagt deze ten minste € 3.183,- op jaarbasis, per 1 september 2025 ten minste € 3.278,-. Philips past dit bedrag aan met het percentage van de collectieve schaal- aanpassing (zie artikel 2.1.2).

Ben jij BBL-medewerker, dan geldt deze vloer niet voor jou.

(Volledig) arbeidsongeschikt

Ben je arbeidsongeschikt en ontvang je een WAO- of WIA-uitkering, dan ontvang je alleen vakantietoeslag als en voor zolang jij Philips een volmacht verleent tot ontvangst en verrekening van de als gevolg van de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering. Je hebt géén recht op vakantietoeslag als je volledig arbeidsongeschikt bent en geen aanspraak hebt op betaling van Philips, zoals bedoeld in artikel 4.1.1 en Bijlage A.

In jouw arbeidsovereenkomst staan een aantal basis arbeidsvoorwaarden. Ze gaan veelal over de beloning die je krijgt voor de inspanning en prestaties die je levert. Denk aan salarisafspraken, variabele beloningen bij specifieke prestaties maar ook aan

2.1.4 Salarisregeling

Bepaling functieniveau

- a. Philips stelt het niveau van voorbeeldfuncties in de vorm van functieprofielen ('job profiles') vast volgens een functiewaarderingssysteem. Deze functieprofielen staan in de Job Catalog. Philips bepaalt het niveau van jouw functie door vergelijking met de functieprofielen.
- b. Is jouw functie niet vergelijkbaar met de aanwezige functieprofielen, dan bepaalt Philips het niveau met het functiewaarderingssysteem.

Indeling in vakgroep

Philips deelt je in één van de volgende vakgroepen in: 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70 of 80.

Philips bepaalt je vakgroep in beginsel op basis van het niveau van jouw functie, mits:

- er voldoende zekerheid is over jouw geschiktheid om zowel je huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen;
- én functies van minimaal dit niveau in het eigen bedrijf of in andere bedrijven van Philips beschikbaar blijven.

Salarissysteem

Structuur

- Referentiesalaris: voor iedere vakgroep bestaat een referentiesalaris. Dit is het salaris waar jij naar groeit en wat jij behoudt als je structureel voldoet aan alle functie-eisen.
- Minimum eindsalaris vakgroep: voldoe je aan de minimum functie-eisen, dan bereik jij ten minste het minimum eindsalaris.
- Individueel eindsalaris: dit ligt tussen het minimum eindsalaris en het schaal maximum en is afhankelijk van je gemiddelde prestaties, uitgedrukt in de PPM score over een periode van 3 jaar behoudens bijzondere omstandigheden in het voordeel van medewerker. De salarisschalen staan in Bijlage G van deze cao.
- Het salaris voor jou als BBL-medewerker wordt vastgesteld zoals beschreven in artikel 2.1.1. Dit artikel en Bijlage G zijn dan ook niet op jou van toepassing.

Invloed beoordeling

Je leidinggevende beoordeelt minimaal eenmaal per jaar jouw bijdrage over de achterliggende periode in een onderling gesprek. Jullie gaan daarbij in op de inhoud en de resultaten van jouw werk, maar ook op jouw werkwijze en gedrag. Tevens bespreken jullie de belangrijkste overwegingen voor de vaststelling van jouw salaris. Jullie maken daarnaast afspraken voor de komende periode.

Salarisverhoging

De beoordeling heeft 1 keer per jaar gevolgen voor jouw salaris, mits jouw bijdrage is gegroeid en je jouw (persoonlijke) eindsalaris nog niet hebt bereikt. Een toegekende salarisverhoging voegt Philips per 1 april volgend op de beoordeling toe aan jouw salaris. Voor jou als BBLmedewerker geldt dat je beoordeling niet leidt tot een aanpassing van het salaris, omdat de wettelijke indexatie van de BBL-jeugdlonen wordt gevolgd.

Individuele garanties

Indelingsgarantie

Ben je eenmaal ingedeeld in een vakgroep, dan plaatst Philips je daarna niet meer in een lagere vakgroep.

Dit geldt niet als:

- a. je jonger bent dan 55 jaar en je voor langere tijd werk van een 'lager' niveau uitvoert, omdat werk op het bij jouw vakgroep passende niveau ontbreekt. In dat geval deelt Philips je in de vakgroep in die 1 niveau lager ligt dan jouw vakgroep;
- b. Philips 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);
- d. indien jij en Philips afspraken maken over een carrièrewending als bedoeld in artikel 3.2.2.

In de gevallen a t/m c stelt Philips in overleg met de vakorganisaties een nadere regeling vast.

In Bijlage E vind je de uitwerking van een carrièrewending.

Salarisgarantie

- Heb je het bij jouw vakgroep behorende minimum eind- salaris nog niet bereikt, dan kent Philips je maximaal 2 achtereenvolgende jaren géén verhoging toe, tenzij er een functieverandering of ontslagprocedure loopt.
- Philips kan een eenmaal bereikt salaris alleen 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 Philips je nog een waarschuwing. Pas daarna gaan wij over tot salarisverlaging.

Collectieve garanties

Per 1 april garandeert Philips per vakgroep dat wij bij een bezetting van minimaal 50 medewerkers:

- die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
 - aan deze medewerkers gemiddeld ten minste een verhoging van 2,4% van het referentiesalaris toekennen (met uitzondering van BBL-medewerkers);
 - aan maximaal 10% van deze medewerkers géén verhoging toekennen.
- die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van hun salarissen ten minste gelijktrekken aan 97% van het referentiesalaris.

2.1.5 Inhouding aanvullende WW en WGA uitkering (PAWW)

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

2.1.6 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.

2.2 Variabele beloning

Onder bepaalde voorwaarden kom jij in aanmerking voor een variabele beloning. Daarover lees je hier meer.

2.2.1 Variabel salaris

Samenstelling

Het variabel salaris bestaat uit een financieel deel en een individueel deel.

Financieel deel

De financiële prestaties, uitgedrukt in de Line of Sight, tellen voor 70% mee in de hoogte van jouw variabel salaris.

Financieel deel (Line of Sight) tot en met vakgroep 50

Ben jij ingedeeld in de vakgroepen 10 t/m 50, dan wordt de hoogte van jouw variabel salaris voor 70% bepaald door de financiële prestaties van 'Philips Group'.

Het resultaat op financiële doelstellingen kent een bovengrens.

Financieel deel (Line of Sight) vakgroep 60 tot en met 90

Ben jij ingedeeld in de vakgroepen 60 t/m 90, dan wordt de hoogte van jouw variabel salaris voor minimaal 25% bepaald door de financiële prestaties van 'Philips Group'.

Het resultaat op financiële doelstellingen kent een bovengrens.

Individueel deel (PPM)

Jouw persoonlijke prestaties, uitgedrukt in een PPM-score, tellen voor 30% mee in de hoogte van jouw variabel salaris.

Op basis van de beoordelingssystematiek, zijn de volgende bandbreedtes van toepassing voor het deel van het on target percentage variabel salaris dat afhankelijk is van de PPM-score:

Wat					
Hoe		Presteert niet	Presteert deels	Presteert	Exceleert
	Exceleert	0-50%	50-100%	100-125%	125-175%
	Presteert	0-25%	25-75%	75-125%	100-125%
	Presteert deels	0%	0-50%	25-75%	50-100%

Mocht het beoordelingssysteem gedurende de looptijd van deze cao wijzigen en als gevolg daarvan de tabel niet meer toepasbaar zijn, dan zal over de wijziging van de tabel overleg met vakorganisaties plaatsvinden.

Percentage en grondslag

Het on target-percentage variabel salaris bedraagt voor

- vakgroepen 20 tot en met 70: 3%;
- vakgroep 80 en 90: 6%.

Deze percentages gelden vanaf het moment dat jij bent ingedeeld in de betreffende vakgroep.

Het betreft percentages van het inkomen in het betreffende kalenderjaar.

Tot dit inkomen wordt gerekend: het maandsalaris, de ploegentoeslag, de vaste overwerktoeslag, de vaste bijzondere urentoeslag.

Uitbetaling variabel salaris

Je ontvangt het variabel salaris in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is.

Bij de bepaling van het uit te betalen variabel salaris houdt Philips rekening met de duur van jouw dienstverband tijdens het jaar waarop de regeling van toepassing is, jouw deeltijdpercentage, opgenomen onbetaald verlof en arbeidsongeschiktheid (als je, bij elkaar opgeteld, langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt was).

Wanneer ontvang je geen variabel salaris?

Je ontvangt geen variabel salaris bij een 'presteert niet'-score op de Wat-as in combinatie met een 'presteert deels'-score op de Hoe-as en na een ontslag op staande voet. Ook wanneer jij op eigen initiatief gedurende het jaar jouw dienstverband opzegt waarbij jouw

ontslagdatum voor 31 december ligt of wanneer jij valt onder een Sales Incentive plan, heb jij geen recht op variabel salaris zoals in dit artikel bedoeld.

2.3 Arbeidsduur en aanwezigheid

Hier lees je wat de afspraken zijn over werktijden, ploegenroosters, (compensatie voor) overuren, consignatie en meer. De regelingen in artikel 2.3.4 tot en met 2.3.6 gelden met ingang van 1 januari 2025. Tot die tijd gelden de bepalingen zoals beschreven in de voorgaande CAO (CAO 2023-2024).

2.3.1 Begrippen

Bruto standaard arbeidsduur

Jouw bruto standaard arbeidsduur is het aantal dagen van het kalenderjaar minus het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar.

We drukken de arbeidsduur uit in uren. In 2024 bedraagt jouw bruto standaard arbeidsduur 2.096 uur, in 2025 en 2026 2088 uur

Arbeidsduur per dag

Voor de hiervoor genoemde dagen geldt een arbeidsduur van 8 uur per dag.

Ploegendienstrooster

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

2.3.2 Werktijden

Bepalingen overlegregeling Arbeidstijdenwet

- a. Philips regelt jouw werktijden in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet: een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel maximaal 9,5 uur per dienst, 190 uur per 4 weken en 552,5 uur per 13 weken;
- b. jouw gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 40 uur per week;
- c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster is minimaal een halve dienst;
- d. een dienst bevat ten minste 6 uur. Wil Philips hiervan afwijken, dan kan dat pas na overeenstemming met de vakorganisaties.

Dagdienstrooster

In een dagdienstrooster werk je in principe van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, 8 uur per dag met na 5,5 uur tenminste 30 minuten onbetaalde pauze. Deze pauze mag in 2x 15 minuten gesplitst worden.

Bekendmaking rooster

Wanneer jij niet in samenspraak met jouw manager binnen het dagdienstrooster zelf de aanvangstijd en eindtijd kunt afspreken – maakt Philips jouw rooster minimaal 7 kalenderdagen vóór invoering bekend.

Instemming Ondernemingsraad

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

Belang onderneming

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

Overuren

Werk jij in de vakgroepen 20 tot en met 50 en is het in jouw bedrijfs (onderdeel) noodzakelijk om een grote hoeveelheid overuren te maken – wat betreft het aantal medewerkers of de te verwachten tijdsduur –, dan overlegt Philips hierover met de Ondernemingsraad.

Werktijdverkorting

Maken economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden het volgens Philips 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.

2.3.3 Aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd

Indienen en behandelen verzoeken

Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd kun je indienen conform de bepalingen van de Wet flexibel werken. Philips zal, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, verzoeken positief benaderen. Eventuele afwijzingen worden schriftelijk gemotiveerd.

Aanpassing arbeidsduur

Als jouw arbeidsduur wordt gewijzigd, dan past Philips jouw arbeidsvoorwaarden rechttevenredig aan.

Wederkerige flexibiliteit

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



2.3.4 Overuren

Wat zijn overuren?

Wanneer je op verzoek van Philips meer werkt dan de overeen gekomen contractuele arbeidsduur per week, spreken we van overuren. Om te bepalen of er sprake is van overwerk wordt gekeken naar een overschrijding van het aantal contract uren op weekbasis. Het werken op zaterdag en zondag, anders dan in een ploegendienst of in een bijzondere uren rooster, wordt altijd beschouwd als overwerk.

Voor wie geldt deze regeling?

Een compensatie en toeslag voor overuren geldt als je bent ingedeeld in vakgroep 50 of lager.

Compensatie

Compensatie overuren

Wanneer je bent ingedeeld in vakgroep 50 of lager ontvang je voor overwerk een vergoeding in de vorm van betaald verlof of een vergoeding in geld.

De vergoeding in geld bedraagt 0,575% van jouw bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, exclusief overige toeslagen) per gewerkt overuur. Philips hanteert daarbij een minimum maandsalaris van € 2.270,-. Dit bedrag passen we aan met het percentage van de collectieve schaalaanpassing (zie artikel 2.1.2).

Toeslag

Aanvullend ontvang je als je bent ingedeeld in vakgroep 50 of lager een toeslag. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

25%	Eerste twee uur op maandag tot en met vrijdag
50%	Uren meer dan twee uur op maandag tot en met vrijdag
75%	Zaterdag
100%	Zon- en feestdagen

Verrekening overuren

Voor de verrekening van overuren zijn door Philips intern nadere regels gesteld.

2.3.5 Werken op bijzondere uren

Wat bedoelen we met werken op bijzondere uren?

Wanneer je op verzoek van Philips werkt op uren die buiten het dagdienst venster vallen (voor 07.00 uur of 19.00 uur op weekdays en op zaterdag of zondag), anders dan het werken in ploegendienst, en je jouw contractuele uren per week daarbij niet overschrijdt, spreken we van bijzondere uren.

Voor wie geldt deze regeling?

Een toeslag voor het werken op bijzondere uren geldt als je bent ingedeeld in vakgroep 60 of lager. Er dienen op voorhand afspraken te zijn gemaakt met de lokale ondernemingsraad over het werken op bijzondere uren.

Compensatie

Wanneer je bent ingedeeld in vakgroep 60 of lager ontvang je voor het werken op bijzondere uren een toeslag. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

25%	Maandag tot en met vrijdag van 00.00 -07.00 uur en van 19.00 – 21.00 uur
40%	Maandag tot en met vrijdag van 21.00 – 24.00 uur
75%	Zaterdag
100%	Zon- en feestdagen

Philips berekent de toeslag over 0,575% van jouw bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, exclusief overige toeslagen).

2.3.6 Stand-by dienst

Wat is stand-by dienst?

Wanneer je op verzoek van Philips volgens een vooraf vastgesteld rooster buiten je normale werktijden beschikbaar moet zijn en opgeroepen kunt worden voor het werken op een Philips- of klantlocatie of remote, spreken we van stand-by dienst.

Voor wie geldt deze regeling?

Wanneer je bent ingedeeld in vakgroep 70 of lager ontvang je een vergoeding voor het stand-by zijn en na een oproep.

Compensatie

Wanneer je bent ingedeeld in vakgroep 70 of lager kom je in aanmerking voor een compensatie voor stand-by dienst. Deze bestaat uit een compensatie voor het stand-by zijn en bij een eventuele oproep.

A. Stand-by zijn

De vergoeding voor het stand-by zijn is als volgt:

Maandag tot en met vrijdag	1 uur per 16 uur, naar rato van de periode van stand-by dienst
Collectieve vrije dag	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van stand-by dienst
Zaterdag	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van stand-by dienst
Zon- en feestdagen	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van stand-by dienst

Je kan kiezen tussen een vergoeding in de vorm van betaald verlof of in geld. De vergoeding in geld bedraagt 0,575% van jouw bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, exclusief overige toeslagen).

Toeslag

Voor stand-by zijn op zaterdag ontvang je aanvullend een toeslag van 75%, voor het stand-by zijn op zon- en feestdagen ontvang je een toeslag van 100%. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald.

B. Na een oproep

De compensatie na een oproep bestaat uit drie elementen: een bonus, een vergoeding van je werkuren en een toeslag.

Bonus

Je ontvangt een bonus van 2 uur (op maandag tot en met vrijdag) of 2,5 uur (op zaterdag, zon- en feestdagen) na iedere eerste oproep op een dag. Deze bonus uren worden niet geprorateerd naar de duur van de oproep en altijd uitbetaald tegen 0,575% van jouw bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld en exclusief overige toeslagen).

Compensatie werkuren

Je werkuren na een oproep worden gecompenseerd in de vorm van betaald verlof of uitbetaald tegen 0,575% van jouw bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, exclusief overige toeslagen).

Toeslag werkuren

Over je gewerkte uren ontvang je aanvullend een toeslag. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

25%	Eerste twee uur op maandag tot en met vrijdag
50%	Uren meer dan 2 uur op maandag tot en met vrijdag
75%	Zaterdag
100%	Zon- en feestdagen

Rustperiodes na een oproep

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 Philips over deze uren jouw salaris door.

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.

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 de regeling zoals besproken bij een opkomst ná 00.00 uur en vóór 05.00 uur.

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.

2.3.7 Betaling feestdag

Betaling salaris

Je ontvangt over feestdagen (zie artikel 4.1.5) jouw normale salaris, inclusief een eventuele ploegentoeslag.

Compensatie voor werken op feestdagen

Ben je ingedeeld in de vakgroepen 20 tot en met 50 en werk je op feestdagen zoals in artikel 4.1.5 genoemd, dan ontvang je naast jouw normale salaris en eventuele ploegentoeslag 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 Philips laten uitbetalen.

Ben je ingedeeld in vakgroep 60 en werk je op feestdagen zoals in artikel 4.1.5 genoemd, dan ontvang je naast jouw normale salaris en eventuele ploegentoeslagen 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 Philips laten uitbetalen.

2.3.8 Ploegendienst

Maandsalaris ploegendienst

Werk je volgens een vastgesteld rooster in ploegen, dan ontvang je een maandsalaris ploegendienst. Philips stelt dit salaris vast op basis van jouw arbeidsduur. Het maandsalaris werkt door in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Bovenop jouw maandsalaris ploegendienst ontvang je een ploegentoeslag.

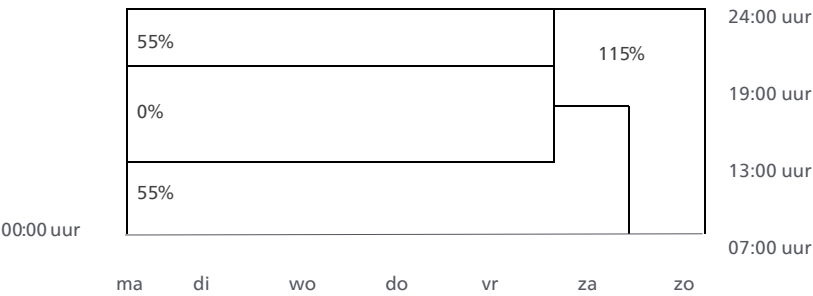
Indien jij werkzaam bent in Drachten en gebruik maakt van de mogelijkheid tot ‘meeroosteren’ (deze systematiek is met de vakbonden afgesproken in 2020), dan heeft het ‘meeroosteren’ geen invloed op de hoogte van de op jou van toepassing zijnde ploegentoeslag.

Ploegentoeslag

Philips 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 inconvenient zijn.



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

Verhoging ploegentoeslag

Philips 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).

Berekening ploegentoeslag

Philips betaalt de ploegentoeslag over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen. We baseren dit minimaal op een bedrag van € 3.208,- per maand. Per 1 december 2024 is dit gebaseerd op minimaal € 3.304,- per maand en per 1 september 2025 op minimaal € 3.403,- per maand. Ben jij BBL medewerker dan gelden deze vloerbedragen niet voor jou.

Inkomensafbouwregeling

De bestaande inkomensafbouwregeling van Philips vind je in Bijlage C.



2.3.9 Hinder

Voor wie geldt deze regeling?

Hindertoeslag geldt als je bent ingedeeld in de vakgroepen 20 tot en met 45.

Wanneer krijg je hindertoeslag?

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

Wat zijn hinderlijke omstandigheden?

De volgende hinderlijke werkomstandigheden vallen onder de hindertoeslagregeling:

- vuil;
- klimaat;
- luchtverontreiniging;
- persoonlijke beschermingsmiddelen;
- zwaarte van het werk.

Daarnaast kent Philips een toeslag toe als je in een 3- of meer ploegenrooster werkt met een aaneengesloten reeks van ten minste 5 nachtdiensten. De hoogte van de toeslag is gelijk aan niveau 1 zoals hieronder omschreven. In interne regelingen is dit verder uitgewerkt.

Vier niveaus van hinder

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

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

Berekening toeslag

Philips 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.

Uitbetaling

Philips betaalt de hindertoeslag normaal gesproken maandelijks uit.

2.4 Reiskosten en thuiswerkvergoeding

Hier lees je meer over de regelingen die deel uitmaken van het hybride werken beleid, zoals de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en de compensatie voor de kosten van thuiswerken.

2.4.1 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

Als je een woon-werkverkeer afstand hebt van tenminste 9 kilometer enkele reis (Philips stelt de afstand vast met behulp van Google API), dan kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten tot 35 kilometer enkele reis. De grens van 9 kilometer komt per 1 januari 2025 te vervallen. Als je in het bezit bent van een leaseauto of van plaatsbewijzen voor het openbaar vervoer via Philips, dan kom je niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon- werkverkeer.

Hoogte tegemoetkoming

De tegemoetkoming bedraagt €0,15 netto per kilometer die voor vergoeding in aanmerking komt met een maximum van 35 kilometer enkele reis.

Flexibele / vaste forenzen

Ben jij een 'flexibele' forens, dan wordt de tegemoetkoming gebaseerd op jouw actuele reispatroon zoals jij dat registreert.

Ben jij een 'vaste' forens, dan krijg jij de tegemoetkoming gebaseerd op 220 dagen (deeltijd naar rato aantal reisdagen). Hierbij geldt dat afwezigheid leidt tot een stopzetting van de reiskostenvergoeding na een hele kalendermaand van afwezigheid. Afwezigheid door vakantie is hiervan uitgezonderd. De tegemoetkoming wordt weer gestart een maand na jouw werkhervatting.

Extra opkomst

Deze regeling geldt ook in geval van een extra opkomst bij overwerk. De maximering van 35 kilometer geldt in dit geval niet.

Combinatie met thuiswerken

Per werkdag kan geen sprake zijn van een combinatie van tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken en woon- werkverkeer.

2.4.2 Tegemoetkoming kosten thuiswerken

Ben jij een 'flexibele' of 'overige' forens, dan kun jij in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten voor thuiswerken. De tegemoetkoming ziet op onder andere zakelijk gebruik van internet en daarnaast gas, water, elektriciteit, koffie/thee.

Hoogte tegemoetkoming

De tegemoetkoming wordt gebaseerd op het door jou geregistreerde aantal dagen waarop je volgens jouw contracturen volledig hebt thuisgewerkt. Tot einde van de looptijd van deze cao bedraagt de tegemoetkoming €2,75 netto per dag.

Combinatie met woon-werkverkeer

Per werkdag kan geen sprake zijn van een combinatie van tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken en woon- werkverkeer.

3. Ontwikkeling & Carrière



Als kennisorganisatie heeft Philips er alle belang bij dat jij de kans krijgt je persoonlijke en functionele talenten te ontwikkelen. Hieronder lees je welke mogelijkheden jij onder andere hebt om je carrière verder invulling te geven. Dit hoofdstuk gaat ook over duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid.

3.1 Ontwikkeling en inzetbaarheid

Wij hechten veel belang aan persoonlijke ontwikkeling, en nemen samen met jou als medewerker onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk lees je daar meer over.

3.1.1 Duurzame inzetbaarheid

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het functioneren van Philips 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 Philips, van jou en van al je collega’s, wat betreft tijd, inspanning en kosten.

Verantwoordelijkheden Philips

Philips:

- 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. Elke bedrijfsonderdeel zal hiervoor een plan opstellen;
- 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 ván de opleiding volg je deze buiten of binnen werktijd;

- stelt jou jaarlijks ten minste 2 opleidingsdagen ter beschikking.

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

Gestructureerde feedback

Je hebt recht op gestructureerde feedback op je functioneren. Om jouw inzetbaarheid goed te kunnen vormgeven, stel jij samen met Philips jaarlijks een ontwikkelplan op. Dit plan kan gericht zijn op jouw loopbaan op kortere en langere termijn. Het plan kan ook gericht zijn op het vergroten van jouw werkzekerheid in de toekomst. Tijdens het bespreken van het plan kunnen jij en Philips afspraken maken over de tijd dat je in jouw functie werkzaam blijft.

Functionele mobiliteit

Functionele mobiliteit (mobiliteit naar een ander functie- gebied) vindt Philips een randvoorwaarde om jouw inzetbaarheid op peil te houden. Daarom is een transparante arbeidsmarkt binnen Philips van groot belang. Uitgangspunt is dat we alle vacatures publiceren op onze careersite. We vullen vacatures bij voorkeur in door medewerkers die al in dienst zijn. Daarbij houden we zoveel mogelijk rekening met jouw toekomstmogelijkheden en privéomstandigheden.

E-miles

Om jouw mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling (Employability) te verruimen, ontvang jij per 1 januari van ieder jaar (gedurende de looptijd van de cao) 1.000 E-miles. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. E-miles geven jou het recht op diensten zoals workshops, testen, coaching en loopbaanadviesgesprekken die gericht zijn op het vergroten van jouw inzetbaarheid. Normaal gesproken neem je deel aan deze activiteiten onder werktijd. Philips garandeert professionaliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de diensten.

Life & Career scan

Jij krijgt de mogelijkheid om eenmaal per jaar een scan uit te laten voeren die jou meer inzicht geeft in loopbaan, arbeidsmarkt, leren & ontwikkelen, vitaliteit of thuiswerken. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. Een scan bestaat uit een digitale vragenlijst, een persoonlijk rapport én een adviesgesprek met een deskundige coach. Zo krijg je meteen een duidelijk beeld van hoe je ervoor staat en welke stappen je kunt nemen om jouw doel te bereiken.

3.1.2 Werkgelegenheid

Vervangende werkgelegenheid

Philips 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 aan Philips verbonden vennootschap noodzakelijk, dan is het redelijk dat je hieraan meewerkt. Philips en de vakorganisaties erkennen dat die medewerking ook van groot belang is om collectief ontslag bij bijzondere omstandigheden zoveel mogelijk te voorkomen.

Ingehuurde arbeidskrachten

Philips maakt alleen gebruik van ingehuurde arbeidskrachten als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn mogelijk is of als het gaat om tijdelijke werkzaamheden. We houden ons daarbij aan de geldende wettelijke voorschriften. Moeten we in een bedrijf(sonderdeel) op grotere schaal gebruikmaken van ingehuurde arbeidskrachten, dan besluiten we hierover pas nadat de betrokken Ondernemingsraad advies heeft uitgebracht.

Vervallen arbeidsplaatsen

Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het vervallen van arbeidsplaatsen onvermijdelijk zijn. Ziet Philips zich hierbij genoodzaakt over te gaan tot collectief ontslag, dan geldt de bepaling onder het kopje Collectief ontslag.

Continuïteit arbeidsverhoudingen

Philips heeft behoud van werkgelegenheid hoog in het vaandel staan. Goede arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden zijn daarbij van belang. We kunnen alleen geen harde baangaranties geven.

Collectief ontslag

Philips gaat tijdens de looptijd van deze cao alleen over tot collectief ontslag indien bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken. Is dat het geval, dan besluit Philips 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.

3.2 Carrièreplanning

Heb jij wensen of ambities ten aanzien van jouw werk? Bij Philips proberen we je hierbij zo goed mogelijk te ondersteunen.

3.2.1 In- en externe (loopbaan)-bemiddeling

In een innovatieve en competitieve bedrijfsomgeving als die van Philips zijn veranderingen onvermijdelijk. Soms hebben die dusdanige impact op activiteiten, banen en medewerkers, dat extra aandacht voor mobiliteit en inzetbaarheid gewenst is. Dan kan bemiddeling belangrijk zijn.

Belang

Philips vindt (loopbaan)bemiddelingsactiviteiten van groot belang, omdat de organisatie voortdurend verandert. We willen zoveel mogelijk aandacht besteden aan onder andere jouw mobiliteit en inzetbaarheid. Bemiddelingsactiviteiten kunnen daarbij relevant zijn.

Externe partijen

Voor het vergroten van jouw mobiliteit en inzetbaarheid kan Philips een beroep doen op externe partijen om je te ondersteunen. Ook kun jij jouw E-miles inzetten. De vakorganisaties kunnen de ondersteuning – voor eigen kosten – ook aanbieden aan hun leden.

Ondersteuning bij bemiddeling

De ondersteuning bij (loopbaan)bemiddeling kan onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op je persoonlijke mogelijkheden, onder andere via loopbaancoaching; • om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- inzicht verkrijgen in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Begeleidingscommissie

Om (loopbaan)bemiddelingsactiviteiten naar aanleiding van reorganisaties te bevorderen, kan een lokale begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van Philips en medewerkers.

Andere functies

Vervallen er géén arbeidsplaatsen, dan kunnen zowel jij als Philips – samen met de betrokken leidinggevende of People Function – toch het initiatief nemen voor bemiddeling naar andere functies.

3.2.2 Carrièrewendingen

Wij gaan uit van constructieve en volwassen arbeidsrelaties waarin we samen verantwoordelijk zijn voor jouw ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Een carrièrewending houdt in dat jij een stap omhoog, horizontaal of omlaag gaat doen. Een carrièrewending kan zich in elke fase van jouw loopbaan voordoen. Een verzoek tot het doen van een carrièrewending zal positief worden benaderd door Philips. Jij en Philips gaan met elkaar op zoek naar passende afspraken. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend is richt Bijlage E zich vooral op de gevolgen hiervan.

3.2.3 Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen

Wat bedoelen wij hiermee?

Philips stelt jou jaarlijks éénmaal de wekelijkse arbeidsduur beschikbaar, zodat jij deze kunt inzetten op bijzondere persoonlijke momenten die om specifieke aandacht, tijd of zorg vragen. Je kunt de tijd ook inzetten om te werken aan jouw persoonlijke ontwikkeling buiten het werk om. We noemen dit Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen.

Zelf ben je verantwoordelijk voor de toets of de invulling van de dagen past binnen de regeling. Wel stem je het moment van de opname van POZ dagen, voor zover mogelijk, omwille van continuïteit van de afdeling tijdig af met je manager.

Hoe in te zetten?

De dagen kunnen, afhankelijk van de levensfase waarin jij verkeert, worden ingezet voor bijvoorbeeld aanvullende zorg voor kinderen of naasten, het volgen van een cursus of opleiding die niet primair gericht is op jouw inzetbaarheid binnen Philips, of voor (andere)

4. Gezondheid & Welzijn

ontwikkelings-/ ontplooiingswensen. De dagen kunnen ook, voor zover passend binnen het karakter van de regeling, worden ingezet om in de artikel 4.2.2, 4.2.3. en 4.1.7 genoemde gevallen extra of betaald vrijaf te nemen.

Je dient de beschikbare dagen in te zetten in het jaar waarin je ze krijgt. Als je geen gebruik maakt van deze dagen worden ze niet uitbetaald of doorgeschoven.

De cao-partijen hebben uitdrukkelijk niet de bedoeling om aan deze POZ-dagen een recuperatie- en/of herstelfunctie toe te kennen, het zijn dus uitdrukkelijk geen vakantiedagen in de zin van art. 7:634 BW.



Iedere medewerker bij Philips heeft recht op verlof. Denk aan vakantie of betaald verlof bij bijzondere omstandigheden. Maar je kunt bijvoorbeeld ook extra verlof kopen. [Hier lees je meer over betaald en onbetaald verlof.](#)

4.1.1 Vakantie

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 bij ontslag gedurende het kalenderjaar of de hieronder beschreven bijzondere omstandigheden gelden.
- Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken of 3 weken ontvang je ter compensatie respectievelijk 1 dag of 2 dagen extra vakantie.

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 Philips 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.

Vakantie bij ontslag gedurende kalenderjaar

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



Philips hecht belang aan jouw gezondheid en welzijn. We denken daarbij breder dan (zorg)verlof. Ook financieel welzijn in de vorm van pensioen vinden wij belangrijk. Bij Philips geloven we dat ons bedrijf en zijn best is als onze medewerkers dat ook zijn. Daarom bieden we verschillende arbeidsvoorwaarden rond het thema gezondheid & welzijn.

Vakantie en verlof

Vakantieopbouw tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Je bouwt géén vakantie op over de periode waarin je vanwege het niet verrichten van je werk géén recht hebt op salaris. Je bouwt wél vakantie op in de gevallen en over de tijdvakken uit artikel 7:635 van het BW (onder meer langdurend zorgverlof, zwangerschap, bevalling, adoptieverlof en arbeidsongeschiktheid), bij onbetaald verlof in verband met niet genoten dagen bij voormalige werkgever en bij door Philips toegestaan verlof zoals bedoeld in artikel 1.5.5.
- b. De bepalingen in verband met vakantie bij indiensttreding en ontslag in de loop van het jaar gelden eveneens bij het begin of het eind van de periode waarin je op grond van de hiervoor onder a beschreven situaties géén vakantie opbouwt.

Ziek tijdens vakantie en betaald verlof

Vakantiebesteding

- a. Je moet vakantiedagen in principe opnemen in het kalenderjaar waarin je ze hebt gekregen.
- b. Geldt er géén collectieve vakantieperiode en geef jij de gewenste aaneengesloten vakantieperiode ruim van tevoren schriftelijk door aan je leidinggevende, dan stelt hij jouw vakantieperiode in principe volgens die wens vast. Laat de vereiste bezetting in de betreffende periode jouw vakantie niet toe, dan bepaal je in overleg met je leidinggevende een andere vakantieperiode.
- c. Jouw overige vakantiedagen kun je opnemen in mondeling overleg met je leidinggevende.
- d. Philips stelt de collectieve vakantieperiode vast met instemming van de Ondernemingsraad.
- e. Rekening houdend met de bepaling rondom het vaststellen van een collectieve vakantieperiode met instemming van de Ondernemingsraad, kan Philips maximaal 15 werkdagen aanwijzen als aaneengesloten vakantieperiode. Dit moet in beginsel gebeuren vóór 1 januari van het vakantiejaar.
- f. Is het in het belang van de onderneming, dan kan Philips na overleg met jou een vastgestelde vakantie wijzigen. Wij zullen de schade vergoeden die jij daardoor lijdt.

Vakantie voor medewerkers in flexibele (ploegen)- dienstroosters

Word je tijdens (collectieve) vakantiedagen ziek en ben je niet in staat vakantie te genieten of ben je betrokken bij een gebeurtenis uit artikel 4.1.7, dan beschouwt Philips dat niet als genoten vakantie. Deze regel geldt alleen als je hiervan op de voorgeschreven manier melding maakt.

Betaling en verjaring vakantiedagen

- a. Philips betaalt je salaris over genoten vakantiedagen door.
- b. De wettelijke regeling ten aanzien van verjaring van vakantiedagen is van toepassing:
 - Jouw niet opgenomen wettelijke vakantiedagen (20 op fulltime basis) vervallen na zes maanden, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
 - Jouw niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen (5 op fulltime basis) verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- c. Je mag gedurende het jaar de in het vorig jaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 5) laten uitbetalen.

- a. Werk jij in dienstroosters met een werktijd die met inachtneming van artikel 2.3.2 afwijkt van 8 uur per dienst, dan stelt Philips de hoogte van jouw vakantieniveau vast in uren.
- b. Neem je vakantie, dan brengt Philips het feitelijke aantal uren volgens het dienstrooster in mindering op je vakantieniveau.

4.1.2 Betaling tijdens vakantie en verlof

Philips betaalt jouw salaris – voor ploegenwerkers inclusief de geldende ploegentoeslag – over vakantiedagen en betaald verlof, zoals bepaald in artikel 4.1.7 en artikel 1.5.5, door.

4.1.3 Betaling niet genoten vakantiedagen

Als Philips niet genoten vakantiedagen uitbetaalt, dan ontvang je voor elk uur 0,575% van je voltijds maandsalaris.

4.1.4 Koopdagen

Vrije dagen kopen

Je kunt jaarlijks 20 vrije dagen kopen (koopdagen). Je kunt halve of hele vrije dagen kopen. Deze regeling is niet van toepassing op BBLmedewerkers.

Opnemen koopdagen

Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen.

Waarde koopdag

De waarde van een koopdag is gelijk aan het aantal uren x 0,575% van je voltijds maandsalaris.

Aankoop dagen

Je kunt gedurende het hele jaar, in 1 keer het gewenste aantal dagen kopen (tot een maximum van 20, uitgaande van een voltijds dienstverband).

4.1.5 Zon- en feestdagen

Wanneer werk jij niet?

Jij werkt niet op zondagen en de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Bevrijdingsdag (5 mei), Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd tenzij je moet werken vanwege bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen óf vanwege redenen van algemeen belang.

Levensbeschouwelijke bezwaren

Philips 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.

(Overige) algemeen erkende religieuze feestdagen

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

4.1.6 Collectieve vrije dagen

Philips 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.

4.1.7 Betaald verlof

Deelname/bijwonen gebeurtenissen

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

- a. overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, schoondochter of schoonzoon: de noodzakelijke tijd met een maximum van 1 werkdag;
- b. overlijden van je echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend kind of inwonende ouder: de werkdagen tussen overlijden en begrafenis;
- c. begrafenis van je echtgeno(o)t(e) of partner, kind, ouder, grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoondochter, schoonzoon of kleinkind: 1 dag;
- d. huldiging voor jouw 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag;
- e. in de 3 jaar vóór jouw pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 werkdagen;
- f. na de geboorte van je kind voor jou als partner: tweemaal jouw arbeidsduur per week, op te nemen in een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag van de bevalling;
- g. je huwelijk of geregistreerd partnerschap en je 25- of 40-jarig huwelijk: 1 dag per gebeurtenis.

Nota bene:

Naast het geregistreerd partnerschap beschouwt Philips ook degene met wie jij samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner. Dit moet dan wel blijken uit een notariële akte.

Spreekt we in dit lid over 'ouders' of 'grootouders', dan bedoelen we ook de 'ouders' of 'grootouders' van je echtgeno(o)t(e) of partner.

Bezoek medisch specialist

Kun je een huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist of fysiotherapeut niet in je eigen tijd bezoeken én is verschuiving van je werktijd niet mogelijk, dan betaalt Philips je salaris door tijdens de tijd die je voor het bezoek nodig hebt.

Gendertransitieverlof

Wanneer je in gender transitie gaat, heb je over een periode van 10 jaar recht op betaald verlof ter hoogte van maximaal 24x jouw contractuele arbeidsduur per week, zodat je met behoud van salaris behandelingen kunt ondergaan en afspraken kunt bijwonen.

Bijzondere omstandigheden en rouwverlof

Als Philips vindt dat bijzondere omstandigheden of een van de omstandigheden als beschreven in artikel 4.1.7 a t/m c het rechtvaardigen, mag je ook voor andere gebeurtenissen én gedurende langere tijd dan vermeld in dit artikel met behoud van betaling je werk verzuimen.

4.1.8 Onbetaald verlof

Niet verrichten werk

Philips hoeft jou niet te betalen voor de tijd waarin jij je werk niet hebt verricht.

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 4.1.1 en 1.5.5 én Bijlage A van deze cao anders bepalen.

Geen verzuim zonder toestemming

Alleen in geval van arbeidsongeschiktheid mag jij zonder uitdrukkelijke toestemming van Philips verzuimen.

Sabbatical

Je hebt het recht om eens in de 3 jaar een sabbatical op te nemen van 3 aaneengesloten maanden. Voor deze periode van onbetaald verlof kun jij je vakantierechten gebruiken van het jaar waarin het verlof begint.

4.2 Zorg

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij je een beroep wilt doen op zorgverlof. Dit is met name bedoeld om je privé rust en ruimte te bieden, zodat je op termijn weer fijn aan de slag kunt. Ook afspraken over (veilige) arbeidsomstandigheden en mantelzorg vind je hier terug.

4.2.1 Arbeidsomstandigheden

Veiligheid

Philips zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook willen we 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.

Verplichtingen

- a. Philips heeft continu oog voor de (fysieke) arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - gerichte maatregelen te treffen voor jou en jouw collega's;
 - voorlichting te geven en te overleggen met de Onder- nemingsraden 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 jou 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 veiligheid; • bestaande gevaren te melden bij je leidinggevende;
 - je persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Philips zorgt voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de diensten die hulpverlening bieden aan jou en je collega's.

4.2.2 Mantelzorg

Informatie en toekenning

Philips wil jou helpen in jouw rol als mantelzorger en zorgt daarom voor goede informatie over mantelzorg. Er is een centrale vindplaats ingericht met alle relevante informatie. Tevens is er een loket om knelpunten te melden. De informatie is zo ingericht dat rolverdeling duidelijk is en richtinggevend voor jou, je manager en collega's. Hierbij ligt de nadruk op het cultuuraspect: 'geef elkaar ruimte / zoek samen naar oplossingen / help elkaar'. Philips zal jouw verzoek in positieve dialoog benaderen om zo tot de meest optimaal mogelijke afspraken en ondersteuning te komen.

Combinatie met andere verlofvormen

De regelingen omtrent verlof en Persoonlijke Ontwikkelings- en Zorgdagen kun jij indien van toepassing tevens inzetten voor het verlenen van mantelzorg. Ook de voor vrijwilligerswerk beschikbare dag mag jij inzetten voor mantelzorgdoeleinden.

Tijdelijk minder werken?

In een aparte regeling worden mogelijkheden tijdelijk minder werken nader beschreven. Indien jij als gevolg van mantelzorg- taken jouw werktijdpercentage verlaagt, wordt dit percentage indien gewenst weer tot het oorspronkelijke percentage verhoogd binnen een periode van één jaar. Dit jaar kan na over leg met jouw manager eenmalig worden verlengd met één jaar.

Mantelzorgcoach en -makelaar

Philips geeft jou de gelegenheid gebruik te maken van een mantelzorgcoach en een mantelzorgmakelaar.

4.2.3 Zorgverlof

Vormen zorgverlof

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

Betaald of onbetaald

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

Volledige uitbetaling inkomen

Philips betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, tijdens adoptie- en pleegzorgverlof en voor geboortes na 1 januari 2025 aanvullend geboorteverlof (maximaal vijf weken), zoals respectievelijk bedoeld in artikel 3:1 en 3:2 en 4:2a van de Wet arbeid en zorg, 100% van je inkomen. Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptie- en pleegzorgverlof geldt dat je 10 weken vóór de vermoedelijke bevallings-, adoptie- of pleegzorgdatum in overleg met Philips de ingangsdatum van het verlof vaststellen.

Voor aanvullend geboorteverlof geldt dat je dit in samenspraak met je manager plant en eerst het reguliere geboorteverlof geniet. Een uitkering van UWV komt ten gunste van Philips.

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:

- a. kooldagen;
- b. (tijdelijk) werken in deeltijd.

4.2.4 V-miles

V-miles

Om jouw mogelijkheden voor gezondheid en vitaliteit (Vitality) te verruimen, ontvang jij per 1 januari van ieder jaar (gedurende de looptijd van de cao) 1.000 V-miles. Philips moderniseert het productaanbod elk jaar. V-miles geven jou het recht op diensten zoals workshops, testen en coaching die gericht zijn op het vergroten van jouw gezondheid en vitaliteit. Normaal gesproken neem je deel aan deze activiteiten onder werktijd. Philips garandeert professionaliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de diensten.

4.3 Pensioen

Veel medewerkers hechten waarde aan zekerheden. Niet alles is voorspelbaar, maar een goed pensioenpakket helpt jou bij het plannen en borgen van je financiële welzijn, nu en in de toekomst.

4.3.1 Deelname

- a. Je neemt deel aan het Flex pensioen. Philips Pensioenfonds voert deze pensioenregeling uit. Het Flex pensioen is een pensioenregeling met een door Philips toegezegde vaste pensioenpremie (collectieve beschikbare premieregeling).
- b. Jouw rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deelname aan de pensioenregeling staan in de statuten en het 'Pensioenreglement Flex pensioen' van Philips Pensioenfonds. Je kunt deze documenten inzien via de website van het fonds.
- c. Je neemt niet deel aan de pensioenregeling als je op grond van je geloof of levensovertuiging onoverkomelijke bezwaren hebt tegen het afsluiten van een verzekering (= gemoedsbezwaren) en bent vrijgesteld van de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringswetten. Wil je alsnog deelnemen aan het Flex pensioen, dan is deelname op jouw verzoek op ieder moment mogelijk.

4.3.2 Pensioenrichtleeftijd/(gekozen) pensioengerechtigde leeftijd

- a. Neem je deel aan het Flex pensioen, dan geldt een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- b. Jouw pensioengerechtigde leeftijd is 68 jaar, tenzij je een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd kiest (zie sub c).
- c. Je hebt het recht om eenmalig een vervroegde pensioengerechtigde leeftijd te kiezen die ligt tussen 60 jaar en 68 jaar. Deze keuze mag je op zijn vroegst maken als je 58 jaar wordt en moet je uiterlijk 6 maanden vóór je beoogde pensionering maken. Na

instemming van Philips 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.

4.3.3 Pensioengevend salaris

Vast pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal jouw bruto maandsalaris naar rato van je deeltijdpercentage. Het wordt verhoogd met de structurele bruto inkomenselementen voor zover deze voor opname in het vast pensioengevend salaris in aanmerking komen. Het vast pensioengevend salaris kan niet meer bedragen dan het fiscaal maximaal fulltime pensioengevend salaris vermenigvuldigd met je deeltijdfactor.

Variabel pensioengevend salaris

Het variabel pensioengevend salaris bestaat uit de optelsom van jouw bruto variabele inkomenselementen over de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan 1 april en voor zover deze voor opname in het pensioengevend salaris in aanmerking komen.

Jouw totaal aan pensioengevend salaris, bestaande uit het vast - en het variabel pensioengevend salaris, kan nooit meer bedragen dan het jaarlijks, door de belastingdienst vastgestelde fiscaal maximaal pensioengevend salaris, vermenigvuldigd met jouw deeltijdpercentage.

4.3.4 Premieafdracht

Je betaalt een inkomensafhankelijke eigen bijdrage in de pensioenpremie. De cao-partijen bepalen de hoogte van die eigen bijdrage. De eigen bijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag. Met ingang van 1 oktober 2024 bedraagt de eigen bijdrage 8% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het deel van je inkomen waarover je pensioen opbouwt. Philips houdt de verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie in op jouw bruto maandsalaris. We dragen de totaal verschuldigde pensioenpremie af aan Philips Pensioenfonds.

4.3.5 Pensioentoeslag

Neem je deel aan het Flex pensioen en overschrijdt jouw vast pensioengevend salaris het fiscaal maximaal pensioengevend salaris, dan heb je recht op een pensioentoeslag van 15% over het verschil. Samen met jouw maandsalaris betaalt Philips aan het eind van de kalendermaand jouw pensioentoeslag, rekening houdend met jouw eventuele parttime-percentage.

4.3.6 Tijdelijke pensioentoeslag

Nam je op 31 december 2014 al deel aan het Flex pensioen en had je op dat moment een jaarsalaris van € 80.000,- of hoger, dan heb je recht op een tijdelijke pensioentoeslag. Philips 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.

De tijdelijke pensioentoeslag is eenmalig bepaald volgens de hieronder opgenomen tabel op basis van jouw salaris per 31 december 2014.

Tijdelijke pensioentoeslag per maand op fulltime-basis

VG70		VG80/90
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

4.3.7 Netto pensioenregeling

- Als jouw vast pensioengevend salaris het fiscaal maximaal pensioengevend salaris zoals vastgelegd in het Flex pensioenreglement overschrijdt, dan word je deelnemer aan de netto pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Centraal Beheer PPI.
- Het nabestaandenpensioen over het gedeelte van het pensioengevend salaris boven het fiscaal maximaal pensioengevend salaris is standaard verzekerd evenals een premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.
- Daarnaast biedt de netto pensioenregeling de mogelijkheid om te sparen voor extra ouderdoms- pensioen vanuit je netto salaris. Deelname hieraan is geheel vrijwillig en vindt plaats door het storten van premie. Jij kan jouw deelname op ieder gewenst moment starten of beëindigen.
- Jouw rechten en verplichtingen bij deelname aan deze regeling zijn neergelegd in het pensioenreglement van Centraal Beheer PPI. Dit document kan je inzien op het portaal van Centraal Beheer PPI.

4.4 In aanloop naar jouw pensioen

Voor sommigen is het een prettig vooruitzicht: eerder stoppen met werken. Of vervroegd met pensioen mogelijk is, hangt natuurlijk van ieders specifieke situatie af. Hieronder lees je over de regelingen die wij hebben om bij te dragen aan succesvol vroegpensioen.

4.4.1 Regeling Vervroegde Uittreding

Ben jij op 1 juli 2021 in dienst bij Philips en werk jij in de vakgroepen 20 tot en met 50 en staat jouw functieprofiel in combinatie met jouw Supervisory Organisatie vermeld in Bijlage I van deze cao, dan kan jij maximaal drie jaar voor het bereiken van jouw AOW-leeftijd stoppen met werken. Jij ontvangt dan een maandelijkse uitkering ter hoogte van de AOW-uitkering.

Per 1 juli 2023 is de doelgroep voor de RVU-regeling uitgebreid met medewerkers (ongeacht de vakgroep) die kunnen aantonen dat zij 45 jaar gewerkt hebben, waarvan de laatste 10 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst met een van de bij deze cao betrokken Philips onderneming. Voldoe jij hieraan, dan kan jij maximaal drie jaar voor het bereiken van jouw AOW-leeftijd stoppen met werken. Jij ontvangt dan een maandelijkse uitkering ter hoogte van de AOW-uitkering.

Deze regeling eindigt op de wettelijke vastgestelde einddatum van 31 december 2025. Jij kunt 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum aangeven dat je gebruik wil maken van deze regeling mits je niet langdurig arbeidsongeschikt bent. Samen met Philips maak je afspraken over de ingangsdatum.

4.4.2 Deeltijdregeling voor medewerkers vanaf 60 jaar (80-85-100-regeling)

Verzoek tot werken in deeltijd

Je kunt vanaf 60 jaar een verzoek indienen om te werken met toepassing van deze regeling. Hierbij geldt een werktijd- percentage van minimaal 80%. Een jaar vóór jouw (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd heb je het recht om in deeltijd te werken. Je krijgt hiervoor betaald op basis van 85% werken. Vanaf 1 januari 2025 krijg je betaald op basis van 87,5% werken. Je blijft wel op basis van een voltijds

dienstverband deelnemen aan de pensioenregeling. Jouw eigen bijdrage in de pensioenpremie berekenen we eveneens op basis van een voltijds inkomen.

Je kunt maximaal 8 jaar gebruikmaken van deze regeling. Jouw werktijdpercentage zoals dat 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag gold, is leidend.

Terugbrengen deeltijdpercentage

Werk je al in deeltijd, dan kun je – zoals hiervoor beschreven – jouw deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen. Philips zet de pensioenopbouw dan voort op basis van jouw inkomen vóór deze teruggang. Wij berekenen ook jouw eigen bijdrage in de pensioenpremie op basis van dat inkomen.

4.4.3 Betaald verlof voor medewerkers vanaf 60 jaar (8x60 regeling)

Voor wie geldt deze regeling?

Dit artikel geldt als je bent ingedeeld in vakgroep 45 of lager.

Inhoud 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 Philips het aantal uren verlof met behoud van betaling naar evenredigheid. Maak je gebruik van de mogelijkheid om je arbeidsduur op grond van artikel 4.4.2 aan te passen (80-85-100-regeling), dan heb je géén recht op de genoemde uren betaald verlof. Alvorens jij gebruik kan maken van deze regeling, dien jij jouw wettelijke vakantiedagen te hebben geregistreerd. Mocht aan het einde van het jaar een deel van de 60 uur niet genoten zijn, dan kun je deze uren niet overdragen naar een volgend jaar of uit laten betalen.

Overleg

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

Wanneer je gedurende één jaar gebruik hebt gemaakt van een van de regelingen in artikel 4.4.2 of 4.4.3, is het mogelijk de regeling stop te zetten en eventueel gebruik te gaan maken van de andere regeling. Het arbeidspercentage wordt niet automatisch verhoogd.

4.5 Philips à la Carte

Philips en de fiscus bieden allerlei gunstige financiële regelingen die bijdragen aan jouw welzijn. Ook jij kunt hiervan profiteren; 'Philips à la carte', want jij kiest zelf! Naast regelingen voor fiscale optimalisatie bieden we je ook mogelijkheden voor het aan- of verkopen van tijd, of deelname aan Philips' aandelenspaarplan.

4.5.1 Philips à la Carte

Doeleinden

Met Philips à la Carte kun je het geld dat je van Philips ontvangt, zoals je maandsalaris en je variabel salaris, besteden aan doeleinden die je zelf kiest. Je kunt daarnaast 'tijd' omzetten in 'geld'. De bruto waarde blijft dan gelijk.

Bestedingsmogelijkheden

Je kunt bij Philips à la Carte je geld op de volgende manieren besteden:

- kooldagen;
- aandelen;
- fiets;
- fietsaccessoires;
- sportabonnement
- vakbondscontributie; • woon-werkverkeer; • give as you earn.

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

'Tijd' in 'geld' omzetten

Je kunt de volgende vormen van 'tijd' omzetten in geld:

- bovenwettelijke vakantiedagen van het voorgaande jaar • compensatie overwerkuren ('tijd voor tijd');
- compensatie collectieve vakantiedagen.

Meer informatie over de uitwerking, de voorwaarden en de keuzemomenten vind je in de brochure op de People portal.

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 en/of 30%-regeling. Deze gevolgen komen, evenals het risico vanwege eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving, voor jouw rekening. Philips compenseert ze niet.

4.5.2 Aandelenspaarplan Philips

Deelname

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

Kopen aandelen

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

Blokkingstermijn

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

Voorwaarden

De voorwaarden van het aandelenspaarplan zullen tijdig aan je bekend worden gemaakt.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 2 december 2024

Namens Philips Electronics Nederland B.V.

zowel voor zich als voor de partijen 1.1. t/m 1.5.

Bijlagen

Bijlage A | Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het BW staat over de hoogte van jouw loon bij arbeidsongeschiktheid, keert Philips bij arbeidsongeschiktheid aan je uit:
 - in de eerste 6 maanden: 100% van jouw loon; • ná de eerste 6 maanden: 90% van jouw loon.
 - b. Ben je ná de eerste 6 maanden van je arbeidsongeschiktheid werkzaam in passende arbeid met minimaal 75% van je werkuren, dan keert Philips 95% van jouw loon uit.
 - c. Tijdens de periode dat je in de tweede 6 maanden van je arbeidsongeschiktheid recht hebt op een uitkering volgens hoofdstuk 6 van de WIA – Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten –, keert Philips 100% van jouw loon uit.
 - d. Stelt de bedrijfsarts vast dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en vraag jij een deskundigenoordeel aan het UWV, dan respecteren Philips en jij het oordeel van het UWV.
 - e. Voor de periode van loondoorbetaling worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8 of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
 - f. Verplicht het UWV Philips om ook ná de eerste 104 weken je loon door te betalen, dan keert Philips 90% van jouw loon uit.
 - g. Je bent verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een medisch adviseur die Philips aanwijst en je moet zijn aanwijzingen opvolgen. Je bent ook verplicht om je tijdens je arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.
 - h. Werk je niet mee aan geneeskundig onderzoek, houd je je niet aan de geldende gedragsregels en/of volg je de aanwijzingen van de medisch adviseur niet op, dan vervalt jouw recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.
2. Betaling ná 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - a. Ben je volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WIA, dan vult Philips maximaal 1 jaar je wettelijke uitkering aan tot 90% van jouw loon. Dit gebeurt alleen als én voor zolang jij geen uitdrukkelijk bezwaar maakt tegen de automatische volmacht aan Philips op basis van dit CAO artikel om de uitkeringen overeenkomstig de arbeidsongeschiktheidswetgeving en het arbeidsongeschiktheidspensioen te ontvangen en te verrekenen. Wordt jouw dienstverband bij de start van dat jaar verbroken wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan betaalt Philips 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 binnen Philips, dan krijg jij een aanvulling op die WGA-uitkering als én voor zolang jij geen uitdrukkelijk bezwaar maakt tegen de automatische volmacht aan Philips op basis van dit CAO artikel om de uitkeringen overeenkomstig de arbeidsongeschiktheidswetgeving en het arbeidsongeschiktheidspensioen te ontvangen en te verrekenen. De regeling die dan geldt is de volgende:

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

 - $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering als je ten minste jouw resterende verdien capaciteit benut;
 - $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering 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 binnen Philips en C voor de resterende verdien capaciteit die het UWV vaststelt.

- 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 binnen Philips, dan geeft Philips je een aanvulling op jouw lagere inkomen. De regeling die dan geldt is de volgende:

Die aanvulling is in ziektejaar:

3	80%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
4	70%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
5	60%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
6	50%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
7	40%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
8	30%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
9	20%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit); 10	10%	x
			(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit);		
11	0%	x	(95% van je inkomen - de resterende verdien capaciteit).		

- Philips heeft nadere regels gesteld voor de bepaling van het begrip 'inkomen' zoals genoemd in dit artikel.
- Philips heeft intern nadere regels gesteld indien jou tijdens jouw werkzame periode bij Philips een uitkering volgens de WAO is toegekend.

Bijlage B | Toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag (behorend bij 2.3.8)

Philips bepaalt het maandsalaris van een ploegenwerker door het maandsalaris volgens artikel 2.1.1 te vermenigvuldigen met het basispercentage.

- Het basispercentage berekenen we als volgt:

het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus

cyclus x 40*

- Philips bepaalt de ploegentoeslag door het totaal van de inconven ientie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconven ientie schema uit artikel 2.3.8 te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. We vermenigvuldigen de uitkomst vervolgens met het basispercentage.

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

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

totaal toeslag in een cyclus

x basispercentage aantal feitelijk te werken uren in een cyclus**

*Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag vind je in de brochure 'Prestaties & Beloning, hoofdstuk 6.7 Werken in Ploegen'.

** Bij de berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker gaat Philips 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.
- Philips 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. Ben je 55 jaar of ouder en heb je minimaal 20, maar minder dan 30 volledige en ononderbroken ploegenjaren, dan ontvang je minimaal 50%. Ben je 55 jaar of ouder en 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 voltijddagdienstwerker, 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 Philips, dan tellen de eerdere ploegenjaren niet mee voor de afbouwregeling.

5. Verhogen afbouwbedrag

Philips past de collectieve salarisverhogingen ook toe op het afbouwbedrag.

6. Opgebouwde rechten ploegentoeslag-garantieregeling

Heb je opgebouwde rechten op grond van de ploegentoeslag-garantieregeling die tot 1 januari 1989 gold, dan geldt de volgende regeling voor jou:

- a. Philips garandeert alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslag-garantieregeling op het niveau dat jij hebt bereikt op de dag voorafgaand aan de invoering van het nieuwe ploegengebouw;

- b. bij toepassing van de nieuwe 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 Philips 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 | Werkgelegenheidsplan / arbeidsmarktbeleid

Werkgelegenheidsplan

Philips zet het werkgelegenheidsplan (WGP) tijdens de looptijd van de cao voort.

We streven ernaar dat maximaal 1,5% van de personeelsbezetting ligt op het niveau van werkervaringsplaatsen. Dat vraagt een goede ondersteuning om de marktwaarde van jou als deelnemer te verhogen. Naast learning on the job via de werkervaringsplaats krijg jij de gelegenheid om deel te nemen aan opleidingen, welke ondersteunend zijn aan jouw persoonlijke leerbehoeften zoals uitgewerkt in het persoonlijke ontwikkelplan. Daarnaast ondersteunt een loopbaancoach jou bij het verwerven van een reguliere baan. Ook kun jij deelnemen aan diverse workshops die jouw kansen vergroten op het vinden van werk.

Philips begeleidt jou actief in jouw zoektocht naar werk. Bij de invulling van het werk- gelegenheidsplan sluit Philips 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 doelgroepen criterium conform de Participatiewet, die ervoor moet zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. In het werkgelegenheidsplan geven we bijzondere aandacht aan:

- de bestrijding van de jeugdwerkloosheid;
- de participatie van statushouders;
- de participatie van arbeidsgehandicapten (in bijzonder Wajong-gerechtigden).

Op jaarbasis nemen minimaal 20 langdurig werklozen, die voldoen aan het doelgroepen- criterium volgens de Participatiewet, deel aan het Philips Werkgelegenheidsplan. Tijdens de looptijd van deze cao zal een plan van aanpak worden opgesteld om te bereiken dat het aandeel van deze doelgroep in het Werkgelegenheidsplan verder kan worden uitgebreid.

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

Philips informeert de vakorganisaties 2 maal per jaar over de voortgang van het werk- gelegenheidsplan. 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.

Philips verwacht dat de praktijk zich continueert dat 10% van de WGP-deelnemers zich kwalificeren voor reguliere functies binnen Philips.

Bijlage E | Carrièrewendingen

Een projectgroep met leden van Philips, de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad heeft gedurende de looptijd van de vorige cao het onderwerp Carrièrewending nader uitgewerkt.

Een carrièrewending houdt in dat je een stap omhoog, horizontaal of omlaag gaat doen. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend verloopt, is dat de focus van de projectgroep geweest. We richten dus op een stap omlaag in functieniveau. Het verzoek komt van jou en zowel jij als Philips zien toekomst in de arbeidsrelatie. De keuze voor een stap omlaag is dus jouw keuze en Philips zal in dit proces geen druk op je leggen.

De projectgroep heeft een rapportage met daarin een aantal concrete aanbevelingen aangeboden aan de cao-partijen. De aanbevelingen zijn ook in deze cao overgenomen. De uitkomsten zullen aan het einde van de looptijd van deze cao worden geëvalueerd.

De volgende afspraken gelden voor de duur van de huidige cao:

1. Interne beleidsinformatie

Om het gebruik en de effectiviteit van de diverse maatregelen en regelgeving beter te kunnen vaststellen, te monitoren en waar nodig bij te stellen, zal Philips samen met sociale partners (a) onderzoeken hoe de beschikbaarheid en de kwaliteit hiervan kan worden vergroot en (b) bezien welke (beleids)informatie op reguliere basis gedeeld kan worden met sociale partners (vakorganisaties en ondernemingsraden).

2. Overzichtelijke presentatie

Philips zal samen met de sociale partners onderzoeken hoe de diverse faciliteiten die samenhangen met dit onderwerp overzichtelijk gepresenteerd kunnen worden.

3. Informatie aan medewerkers

Om de bekendheid bij medewerkers te vergroten en het gebruik door medewerkers te stimuleren, heeft Philips samen met de sociale partners het thema Carrièrewending gecommuniceerd. Partijen zullen zich blijven inzetten voor een heldere, begrijpelijke en samenhangende wijze van communicatie rondom dit onderwerp.

4. Training/coaching van managers/PPM-gesprekken

Individuele veilige communicatie tussen leidinggevende en de medewerker is een voorwaarde. Philips en de sociale partners zullen nader onderzoeken hoe leidinggevendens hierin verder ondersteund kunnen worden.

5. Aanwijzen van een coördinator Carrièrewendingen

Een coördinator Carrièrewendingen zal aangewezen worden. Het betreft een ondersteunende en bemiddelende rol, onafhankelijke begeleiding van carrièrewendingen staat centraal.

6. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Kaders voor nieuw salaris bij 1 of 2 vakgroepen lager:

- De inschaling in de nieuwe positie vindt plaats op basis van verantwoordelijkheidsgebieden en ervaring, kennis, kunde en doorgroeimogelijkheden van de medewerker.
- Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt ondergebracht in een persoonlijke toeslag (PT) welke in principe wordt afgebouwd op basis van een vooraf overeengekomen afbouwperiode.
- De afbouwperiode bedraagt in principe 2 jaar maar kan afhankelijk van de omstandigheden ook tussen de 1 en 5 jaar liggen. In samenspraak met de coördinator kan bij bijzondere omstandigheden gesproken worden over een afbouwperiode van maximaal 10 jaar.

- De gemiddelde performance van de medewerker over de laatste jaren geeft een indicatie waar het plafond in een vakgroep lager zou kunnen gaan liggen.
- De overige arbeidsvoorwaarden worden normaal gesproken aangepast naar het nieuwe functieniveau.

Je krijgt uiteraard de mogelijkheid om financieel advies in te winnen.

Bijlage F | Vervangende en aanvullende bepalingen geüniformeerde dienst bedrijfsbeveiliging

1. Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgeefster: de partijen zoals genoemd onder 1 t/m 1.5 van de cao.

De organisaties: de partijen zoals genoemd onder 2 t/m 5 van de cao.

Medewerker: iedereen in dienst van Philips die deel uitmaakt van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van Philips.

Dienst: de afdeling Bedrijfsbeveiliging van Philips.

2. Algemeen

- De volgende artikelen uit de cao zijn niet op jou van toepassing:
 - artikel 2.3.8;
 - artikel 2.1.4 eerste 2 onderdelen.
- Ter vervanging van daarvan gelden de volgende aanvullingen op de cao.

3. Beloning ploegendienstroosters

- Als je volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, of volgens een dagdienstrooster werkt met niet-gestructureerde onregelmatigheid, dan ontvang je bovenop jouw maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat jij volgens dit dienstrooster gaat werken en zolang jij daarin blijft werken.
- De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van het soort ploegendienst waarin jij werkt, en is vastgesteld op het dienstrooster. c. De ploegentoeslag bedraagt:

17%: voor de dagdienstroosters met niet-gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;

17%: voor alle 2-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;

22,5%: voor de 3-ploegendiensten, met controlediensten in het weekend, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;

33,5%: voor de volcontinu-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

- d. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter ten minste gebaseerd op € 3.208,- per maand. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaalaanpassingen zoals genoemd in artikel 2.1.2.
- e. De bij Philips bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in Bijlage C van de cao.
- f. Als je voorafgaande aan 1 januari 1972 een salaris hebt ontvangen dat was gebaseerd op de 'all-in'-salarissystematiek van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, dan geldt voor jou de bestaande regeling aangaande gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, zoals overeengekomen met de Unie van Beveiligings- en Bewakingspersoneel (voorheen NBOB).

4. Indeling in een betaalgroep

- a. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd. De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen t/m vakgroep 45. Afhankelijk van jouw rang, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

- surveillant 2e klas: betaalgroep 01 - gelijk aan vakgroep 20
- surveillant 1e klas: betaalgroep 07 - gelijk aan vakgroep 25 • hoofdsurveillant: betaalgroep 08 -
gelijk aan vakgroep 30
- assistent groepschef: betaalgroep 03 - gelijk aan vakgroep 35
- groepschef: betaalgroep 04 - gelijk aan vakgroep 40

- b. Philips heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan jij moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.
- c. Philips zal voor medewerkers met de rang van surveillant 1e klas, die op dit moment zijn ingedeeld in de betaalgroep 02, deze betaalgroep met de daarbij behorende salarisschaal onverminderd handhaven. Indeling in deze betaalgroep vanuit een andere betaalgroep is echter niet meer mogelijk.

5. Vakantie

- a. Philips heeft intern nadere regels vastgesteld voor het opnemen van vakantiedagen.
- b. Als jij in ploegendienst werkzaam bent, werk jij op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan Philips jou als je niet in ploegendienst werkt ook verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.
- c. Als je in continuedienst werkzaam bent, dan krijg je – bovenop jouw normale aantal vakantiedagen – twee extra vrije diensten in het vakantiejaar. Philips heeft regels over de opname van deze dagen.
- d. Als je in continuedienst moet werken op feestdagen (artikel 4.1.5), dan krijg je 6 extra vrije diensten. Als jij door uitdunning van de personeelsbezetting in het dienstrooster vrij bent op een dag, die op basis van de hiervoor beschreven situatie wordt gecompenseerd, dan zal een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de jij op basis van dit lid krijgt toegekend. Voor zover jij volgens het normale dienstrooster vrij bent op de bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.
- e. De uitvoering van deze bepalingen wordt door Philips geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

6. Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de looptijd van deze cao.

Bijlage G | Salarisschalen

Jaarsalarisschaal vakgroep 20 tot en met 45

Per 1 december 2024

Salarisschaal op jaarbasis inclusief 3% CAO-verhoging per 1 december 2024 (inclusief de wettelijke vakantietoeslag).

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45
130								
125								
120								
115	48.341	51.066	53.985	57.053	63.554	68.124	74.562	84.475
110	46.239	48.846	51.638	54.572	60.791	65.162	71.320	80.802
105	44.137	46.626	49.290	52.092	58.028	62.200	68.078	77.129
Referentiesalaris* = 100	42.035	44.405	46.943	49.611	55.265	59.238	64.836	73.457
95	39.934	42.185	44.596	47.130	52.501	56.276	61.595	69.784
90	37.832	39.965	42.249	44.650	49.738	53.315	58.353	66.111
85	35.730	37.745	39.902	42.169	46.975	50.353	55.111	62.438
80	33.628	35.524	37.555	39.689	44.212	47.391	51.869	58.765
75	31.526	33.304	35.207	37.208	41.448	44.429	48.627	55.092
70	29.425	31.084	32.860	34.728	38.685	41.467	45.386	51.420
65	27.323	28.863	30.513	32.247	35.922	38.505	42.144	47.747
60	25.221	26.643	28.166	29.767	33.159	35.543	38.902	44.074

* Het referentiesalaris is het salaris waar je naar toe groeit als je structureel voldoet aan gestelde functie-eisen.

Salarisschaal op jaarbasis inclusief 3% CAO-verhoging per 1 december 2024 (inclusief de wettelijke vakantietoeslag).

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	102.255	128.707	164.472	195.734	233.056
125	98.323	123.757	158.146	188.205	224.092
120	94.390	118.807	151.820	180.677	215.128
115	90.457	113.857	145.495	173.149	206.165
110	86.524	108.906	139.169	165.621	197.201
105	82.591	103.956	132.843	158.093	188.237
Referentiesalaris* = 100	78.658	99.006	126.517	150.564	179.274
95	74.725	94.055	120.191	143.036	170.310
90	70.792	89.105	113.865	135.508	161.346
85	66.859	84.155	107.539	127.980	152.383
80	62.926	79.205	101.214	120.451	143.419
75	58.994	74.254	94.888	112.923	134.455
70	55.061	69.304	88.562	105.395	125.491
65	51.128	64.354	82.236	97.867	116.528
60	47.195	59.403	75.910	90.339	107.564

* Het referentiesalaris is het salaris waar je naar toe groeit als je structureel voldoet aan gestelde functie-eisen.

vakgroep 20 tot en met 45

september 2025

Salarisschaal op jaarbasis inclusief 3% CAO-verhoging per 1 september 2025 (inclusief de wettelijke vakantietoeslag).

Schaalpositie	20	25	27	30	35	37	40	45
130								
125								
120								
115	49.791	52.598	55.604	58.764	65.461	70.168	76.799	87.009
110	47.626	50.311	53.187	56.209	62.615	67.117	73.460	83.226
105	45.461	48.024	50.769	53.654	59.769	64.066	70.121	79.443
Referentiesalaris* = 100	43.296	45.738	48.352	51.099	56.923	61.016	66.782	75.660
95	41.132	43.451	45.934	48.544	54.076	57.965	63.442	71.877
90	38.967	41.164	43.516	45.989	51.230	54.914	60.103	68.094
85	36.802	38.877	41.099	43.434	48.384	51.863	56.764	64.311

80	34.637	36.590	38.681	40.879	45.538	48.812	53.425	60.528
75	32.472	34.303	36.264	38.324	42.692	45.762	50.086	56.745
70	30.307	32.016	33.846	35.770	39.846	42.711	46.747	52.962
65	28.143	29.729	31.429	33.215	37.000	39.660	43.408	49.179
60	25.978	27.443	29.011	30.660	34.154	36.609	40.069	45.396

* Het referentiesalaris is het salaris waar je naar toe groeit als je structureel voldoet aan gestelde functie-eisen.

vakgroep 50 tot en met 90

september 2025

Salarisschaal op jaarbasis inclusief 3% CAO-verhoging per 1 september 2025 (inclusief de wettelijke vakantietoelage).

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	105.323	132.569	169.406	201.606	240.047
125	101.272	127.470	162.891	193.852	230.815
120	97.221	122.371	156.375	186.098	221.582
115	93.170	117.272	149.859	178.343	212.350
110	89.120	112.173	143.344	170.589	203.117
105	85.069	107.075	136.828	162.835	193.884
Referentiesalaris* = 100	81.018	101.976	130.312	155.081	184.652
95	76.967	96.877	123.797	147.327	175.419
90	72.916	91.778	117.281	139.573	166.187
85	68.865	86.679	110.766	131.819	156.954
80	64.814	81.581	104.250	124.065	147.721
75	60.763	76.482	97.734	116.311	138.489
70	56.712	71.383	91.219	108.557	129.256
65	52.662	66.284	84.703	100.803	120.024
60	48.611	61.185	78.187	93.049	110.791

* Het referentiesalaris is het salaris waar je naar toe groeit als je structureel voldoet aan gestelde functie-eisen.

Bijlage H | Overige afspraken

Tijdens de looptijd van deze cao zullen de volgende projecten/afspraken nader wordt vormgegeven:

1. Persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 2020 werd een experiment uitgevoerd voor een Persoonlijk Opleidingsbudget om invulling te geven aan scholingsbehoeftes in het kader van jouw persoonlijke ontwikkeling, carrièrekansen of verbetering van jouw arbeidsmarktpositie. De succesvolle pilot van 2020 wordt voortgezet. Hiervoor is een budget beschikbaar van € 1.000.000,- euro gedurende de looptijd van de cao.

2. Studieafspraken

Philips en de vakbonden zullen tijdens de looptijd van deze CAO studies verrichten over het salarissysteem (inclusief de annual incentive), de besteding van het beschikbare budget uit de Werkkostenregeling (WKR) en het bestaand beleid over betaling bij herplaatsing in een lagere vakgroep in geval van reorganisatie.

3. Participatie medewerkers bij cao proces

Philips en de vakbonden zullen samen bijeenkomsten organiseren om medewerkers te informeren over het cao proces.

4. Tekst cao en CSP

Er wordt een commissie gevormd met Philips en de CNV en FNV om de cao op bepaalde punten te actualiseren en verduidelijken. Het herplaatsingsprotocol en het CSP worden in een document samengebracht.

5. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De huidige RVU regeling eindigt op 31 december 2025. Ook daarna zal er een RVU regeling gelden. In de loop van 2025 maken Philips en de vakbonden samen afspraken over de voorwaarden die gelden vanaf 1 januari 2026.

Bijlage I | Functieprofielen t/m vakgroep 50 en Supervisory Organisaties behorende bij Regeling Vervroegde Uittreding

De Supervisory Organisaties waar naar verwezen wordt in artikel 4.4.1 betreffen:

- Manufacturing Products
- Manufacturing Systems
- Supply Chain
- I&S PE MMD Greenhouse Operations
- I&S PE MMD MEMS Operations

En binnen deze Supervisory Organisaties heb je één van de onderstaande functieprofielen:

- Field Service Engineer (ook in Supervisory Organization Business IGT Systems, Market Europe EDI)
- Field Service Technician (ook in Supervisory Organization Business IGT Systems, Market Europe EDI)
- Maintenance Engineer

- Maintenance Manager
- Maintenance Technician
- Manufacturing Engineer
- Production Manager
- Production Planner
- Production Worker
- Security Support (look in Supervisory Organization Group Security)
- Tester
- Warehouse Operator



© 2025 Koninklijke Philips N.V. All rights reserved.

www.philips.com

