



---

**Aan:**

FNV	Hans Wijers en Richard op den Buijsch
VHP2	Jörg Sauer en Huon van de Laarschot
De Unie	Suat Koetloe
CNV Vakmensen	Arjan Huizinga en Bart Hietkamp

---

**Van:**

Honore Pieters	HR Business Partner Signify Benelux
----------------	-------------------------------------

---

**Kopie:**

Marleen Kuijer	Reward Manager NL
Elke Smits	Labor Law Specialist
Kris Van Ostaeyen	HR Business Partner

---

**Betreft:**

Onderhandelingsresultaat CAO Signify 2020 / 2022

**Inleiding**

In de afgelopen periode hebben Signify en de vakorganisaties meermaals met elkaar gesproken over de contouren van een nieuwe CAO.

Tijdens het overleg van 25 maart 2021 hebben vakbonden en Signify een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende elementen.

**Looptijd**

De CAO kent een looptijd 1 september 2020 tot en met 30 juni 2022.

**Financiële aspecten / Collectieve verhogingen:**

- 1 % per 1 mei 2021, met een vloer van € 310,-;
- Tevens ontvangen werknemers in vakgroep 50 en lager per 1 mei 2021 en eenmalige uitkering ter hoogte van € 500,- bruto (op full time basis);

- 2 % per 1 mei 2022, met een vloer van € 620,-.

### **Centraal Sociaal Plan**

Het Centraal Sociaal Plan zoals dat thans van toepassing is, wordt verlengd tot en met 31 december 2022.

### **Variabel Salaris:**

De CAO bepaling 5.3.7 inzake variabel salaris wordt gewijzigd in zoverre dat werknemers geen aanspraak maken op uitbetaling hiervan in het geval zij op eigen initiatief de onderneming voor het einde van het kalenderjaar waarop de variabele beloning ziet verlaten.

### **Overige afspraken:**

#### **Invoering Hay Grades**

Per 1 januari 2022 wordt het loonebouw op basis van vakgroepen vervangen door een nieuwe systematiek, uitgaande van "Hay Grades".

CAO Partijen hebben een aantal nadere afspraken gemaakt, te weten:

- Er wordt een bezwaarprocedure opgesteld voor werknemers die het oneens zijn met de indeling van hun functie;
- De indeling zal geen negatief effect hebben op de op 1 januari 2022 ontvangen beloning
- Werknemers die van Market Zone 1 naar Market Zone 3 gaan, behouden hun doorgroeiperspectief als ware zij in Market Zone 1 gebleven. Dit gedurende een periode van twee jaar en enkel voor zover werknemers een beoordeling van PPM 3 of hoger hebben.

Wij hebben afgesproken dat wij dit overzicht actualiseren en doornemen voorafgaand aan de invoering per 01-01-2022.

De werkingsfeer van de CAO zal worden beperkt tot werknemers die werkzaam zijn in een functie die is ingedeeld in een Grade tot en met H19. Dat betekent dat werknemers die ingedeeld worden in Hay Grade 20 en hoger niet langer onder werkingsfeer van de CAO zullen vallen.

Voor werknemers die als gevolg van deze wijziging van de werkingsfeer buiten het bereik van de CAO zullen vallen, is een overgangsregeling getroffen. Deze overgangsregeling houdt in dat aan deze werknemers de keuze zal worden geboden om ofwel te opteren voor een arbeidsovereenkomst "boven CAO" (in welk geval de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau zullen worden

overeengekomen), ofwel aanspraak te blijven houden op vrijwillige toepassing van de CAO door middel van een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomst.

#### **Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit:**

CAO partijen vinden het belangrijk dat werknemers werken aan hun duurzame inzetbaarheid en hun talenten maximaal tot uitdrukking komen in het werk dat ze doen. In dat verband maakten wij de volgende afspraken

- Loopbaanwendingen: Partijen hebben afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een loonbaanwending. Specifiek over de vrijwillige stap omlaag zijn in dat verband afspraken gemaakt.
- Bedrijfs- AOW: Medewerkers in specifieke functies in de fabrieksorganisatie en binnen distributie, ingedeeld in de vakgroepen t/m 45 (Hay t/m 14), kunnen maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan een uitkering die netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering, ingangsdatum van 1 januari 2022.
- Vrije verjaardag: Per 1 januari 2021 aanpassing van de bestaande regeling inhoudende dat wanneer de verjaardag in het weekend of op een feestdag valt, er vervangend vrij wordt toegepast.
- Deeltijdregeling: werknemers in vakgroep  $\leq 45$  wordt de mogelijkheid geboden om op 60 jarige leeftijd deel te nemen aan een 80 – 85 - 100 deeltijdregeling. Dit naast de bestaande regeling om vanaf 62 jaar te opteren voor een 80 - 90 -100 regeling.
- Thuiswerkbeleid: Signify is in gesprek met de Centrale Ondernemingsraad over de vaststelling van een thuiswerkbeleid. Signify dient voor 1 juli 2021 een conceptbeleid ter instemming in bij de Centrale ondernemingsraad.
- De pensioenopbouw wordt voortgezet gedurende genoten en geregistreerde mantelzorguren.
- Resilience @ Work: het huidige budget t/m 2021 blijft ongewijzigd en wordt verlengd t/m 30-06-2022

## **Studieafspraken**

CAO partijen gaan in gesprek over een regeling om te komen tot een afbouw van verlofstuwmeren.

## **Overige thema's ten behoeve van het reguliere overleg:**

CAO partijen hebben de volgende onderwerpen bepaald voor de agenda van het regulier overleg zoals dat zal plaatsvinden gedurende de looptijd van deze CAO

- Internationale Solidariteit
- Project Geldzorgen
- Vakbondsuren: update regeling
- CNV visiestuk t.a.v. de werkweek van de toekomst;

Wij vernemen graag de uitkomst van uw ledenraadpleging

Namens Signify Netherlands BV,

Honore Pieters,

HR Business Partner Benelux

## Bijlage Hay grade salarisschalen per 01-01-2022

### Monthly pay scale up to and including Hay Grade 19 as per January 1, 2022

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

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