

# Collectieve Arbeidsovereenkomst B

januari 2008



**2009**

**PHILIPS**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST B**

voor personeel van

Philips Electronics Nederland B.V.  
Philips International B.V.  
Philips Lighting B.V.  
Philips Consumer Electronics B.V.  
Philips Nederland B.V.  
Philips Domestic Appliances and Personal Care B.V.  
Philips Medical Systems Nederland B.V.  
Assembléon Netherlands B.V.  
Philips Lumileds Lighting Company B.V.  
Philips Real Estate Investment Management B.V.  
Philips & Lite-on Digital Solutions Netherlands B.V.

**INHOUDSOPGAVE****blz...**

Artikel 1	Definities
<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN</b>
Artikel 2	Van werkgeefster
Artikel 3	Van de organisaties
Artikel 4	Wederzijdse verplichtingen
Artikel 5	Van de medewerker
<b>HOOFDSTUK II</b>	<b>WERKGELEGENHEID</b>
Artikel 6	Werkgelegenheid
Artikel 6a	Employability
Artikel 7	Overleg over werkgelegenheid
Artikel 8	Arbeidsomstandigheden
<b>HOOFDSTUK III</b>	<b>DIENSTVERBAND</b>
Artikel 9	Aanvang en duur van het dienstverband
Artikel 10	Opzegging van het dienstverband
<b>HOOFDSTUK IV</b>	<b>ARBEIDSDUUR</b>
Artikel 11	Begrippen
Artikel 11a	Werktijden
Artikel 11b	De vaststelling van dienstroosters
Artikel 11c	Koopdagen
Artikel 11d	Philips à la carte
Artikel 11e	Collectieve vrije dagen
Artikel 12	Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag
Artikel 13	Vakantie
Artikel 14	Verzuim
Artikel 14a	Levenslooprgeling
<b>HOOFDSTUK V</b>	<b>INKOMEN</b>
Artikel 15	Maandsalaris
Artikel 15a	Collectieve schaal aanpassing
Artikel 15b	Gedifferentieerd collectief
Artikel 15c	Bonusregeling
Artikel 15d	Persoonlijk Budget
Artikel 16	Compensatie voor niet-genoten vakantie
Artikel 16a	Beloning ploegdienstrooster
Artikel 16b	Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in aannegroep B en vakgroep 50
Artikel 16c	Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60
Artikel 16d	Consignatie voor medewerkers ingedeeld in aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60
Artikel 16e	Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag voor medewerkers ingedeeld in de aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60.
Artikel 17	Vakantiegeld

Artikel 18	Aandelenspaarplan
Artikel 19	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien de WIA van toepassing is
Artikel 19a	Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO-uitkering bestaat
Artikel 19b	Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof
Artikel 20	Girale betaling

**HOOFDSTUK VI****VERDERE VOORZIENINGEN**

Artikel 21	Zorgverzekering
Artikel 22	Pensioenfonds
Artikel 23	Stichting Philips-Van der Willigen Fonds
Artikel 24	Ondernemingsraden
Artikel 25	Mededelingen aan de medewerkers

**HOOFDSTUK VII****BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP**

Artikel 26	Disciplinaire maatregelen
Artikel 27	Intern beroep

**HOOFDSTUK VIII****BIJZONDERE REGELINGEN**

Artikel 28	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 29	Geschillenregeling
Artikel 30	Verzuim ten behoeve van de organisaties
Artikel 31	Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties
Artikel 32	Uitkering aan de organisaties
Artikel 33	Duur van deze overeenkomst
Artikel 34	Overheidsmaatregelen

## Bijlage A

**SALARISREGELING**

- I. Bepaling van het functieniveau
- II. Indeling van de medewerkers in vakgroepen of de aannamesgroep B
- III. Salarissysteem
- IV. Individuele garanties
- V. Collectieve garanties

## Bijlage B

**VAKANTIEREGELING**

## Bijlage C

**VERZUIM**

## Bijlage D

**WERKGELEGENHEIDSPAN**

## Bijlage E

**DECENTRAAL OVERLEG**

## Bijlage F

**IN- EN EXTERNE BEMIDDELING**

## Bijlage G

**VERVALLEN**

## Bijlage H

**VERVALLEN**

## Bijlage I

**ZORGVERLOF**

## Bijlage J

**PHILIPS A LA CARTE**

## Bijlage K

**AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN**

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 LIGHTING B.V., gevestigd te Eindhoven;
  - 1.3. PHILIPS CONSUMER ELECTRONICS B.V., gevestigd te Eindhoven;
  - 1.4. PHILIPS NEDERLAND B.V., gevestigd te Eindhoven;
  - 1.5. PHILIPS DOMESTIC APPLIANCES AND PERSONAL CARE B.V., gevestigd te Amsterdam;
  - 1.6. PHILIPS MEDICAL SYSTEMS NEDERLAND B.V., gevestigd te Best;
  - 1.7. ASSEMBLÉON NETHERLANDS B.V., gevestigd te Eindhoven;
  - 1.8. PHILIPS LUMILEDS LIGHTING COMPANY B.V., gevestigd te Eindhoven;
  - 1.9. PHILIPS REAL ESTATE INVESTMENT MANAGEMENT B.V., gevestigd te Eindhoven
  - 1.10. PHILIPS & LITE-ON DIGITAL SOLUTIONS NETHERLANDS B.V., gevestigd te Eindhoven
- en
2. VERENIGING HOGER PERSONEEL PHILIPS, gevestigd te Eindhoven;
3. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;
4. FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht;
5. CNV BEDRIJVENBOND, gevestigd te Houten;

overwegende, dat de rechtspositie van groepen van het personeel van de Koninklijke Philips Electronics N.V. en een aantal met haar gelieerde ondernemingen reeds sedert 1949 wordt vastgesteld in gezamenlijk overleg tussen deze ondernemingen en een aantal verenigingen van medewerkers, waarbij die groepen van het personeel zich plegen te organiseren;

overwegende, dat met betrekking tot het beleid ten aanzien van Hoger Personeel gedurende een reeks van jaren en sedert 1972 regelmatig overleg wordt gevoerd met de Verenigingen van Hoger Personeel van de Koninklijke Philips Electronics N.V. en een aantal gelieerde ondernemingen;

overwegende, dat het in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen passend wordt geacht ook de rechtspositie van medewerkers behorend tot het Hoger Personeel vast te stellen door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten tussen enerzijds de ondernemingen en anderzijds de verenigingen van medewerkers;

overwegende, dat partijen tegenover elkaar hebben verklaard zorgvuldig overleg op grond van wederzijds vertrouwen dienaangaande te zullen voeren;

verklaren partijen de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

## Artikel 1

### Definities

1. Werkgeefster: elk der partijen hiervoor genoemd onder 1. t/m 1.10., te dezer zake domicilie kiezend te Eindhoven, Boschdijk 525;
2. de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
3. de medewerkers: ieder, in dienst van werkgeefster en ingedeeld in de aannegroep B of de vakgroepen 50, 60, 70, 80 en 90 met uitzondering van:
  - a. door werkgeefster, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
  - b. degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement of een Global Professional Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE VERPLICHTINGEN

## Artikel 2

### Van werkgeefster

1. Werkgeefster zal geen medewerkers in dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Zij mag echter in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgeefster hiertoe echter niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgeefster zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

## Artikel 3

### Van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst te goeder trouw naleven.

## Artikel 4

### Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.

2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen.

## Artikel 5

### Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens werkgeefster gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoren ook de Algemene Gedragsregels, die door werkgeefster na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van werkgeefster naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

## HOOFDSTUK II

### WERKGELEGENHEID

## Artikel 6

### Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft werkgeefster naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is haar beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgeefster:
  - a. vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgeefster zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
  - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
  - c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.

3. Werkgeefster zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
4. Werkgeefster zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van werkgeefster noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgeefster en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 3 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
5. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende Centrum voor Werkgelegenheid en Inkomen (CWI). Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
6. Werkgeefster zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgeefster zal de terzake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgeefster niet hiertoe besluiten dan nadat zij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
7. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgeefster zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 3 gestelde.

## Artikel 6a

### Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgeefster voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt.  
De medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
- 2a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
- b. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgeefster per bedrijfsonderdeel een inzetbaarheidsplan opstellen. Werkgeefster zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers.  
De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.



- c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgeefster en de medewerker.  
Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgeefster als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
  - d. Teneinde op gestructureerde wijze de inzetbaarheid van de medewerker vorm te geven stellen werkgeefster en de medewerker periodiek gezamenlijk een opleidingsplan op. Een dergelijk plan kan zowel gericht zijn op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden zal werkgeefster een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
  4. Werkgeefster en de medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
  5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
  6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgeefster en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst, daartoe kan gebruik gemaakt worden van een zogenaamde employability check, welke in principe éénmaal per vier jaar ter beschikking wordt gesteld. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgeefster richt.
  7. Teneinde de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling te verruimen, worden aan medewerkers met ingang van 1 januari 2009 *E*-miles toegekend. Deze *E*-miles geven medewerkers het recht op diensten als workshops, E-testen, E-checks en loopbaanadviesgesprekken, die gericht zijn op het bevorderen van hun employability. Uitgangspunt is dat deze diensten plaatsvinden in werktijd. Professionaliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de diensten zal worden gewaarborgd.

## Artikel 7

### Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgeefster zal de organisaties in het centraal overleg periodiek (minimaal twee maal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in haar bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (onder meer positie vrouwen, leeftijdsbewust personeelbeleid, bevorderen van ondernemerschap, werkgelegenheidsplan en opleidingen).
2. Indien werkgeefster overweegt te besluiten tot:
  - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfs onderdeel leiden;
  - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfs onderdeel;
  - c. een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 1975;zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale gevolgen betrekken.

3. In verband daarmee zal werkgeefster zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de betrokken ondernemingsra(a)d(en) en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgeefster de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de betrokken ondernemingsra(a)d(en).
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in het sociaal plan, komen ten laste van werkgeefster voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

## Artikel 8

### Arbeidsomstandigheden

1. Werkgeefster streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar een zodanige organisatie van werkzaamheden, dat de medewerker daarbij zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
- 2a. Werkgeefster zal bij voortdurende haar beste zorg wijden aan de werkomstandigheden, onder meer door:
  - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
  - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
  - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
  - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:
  - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
  - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding en zo mogelijk verbetering van de veiligheid;
  - het melden van zijns inziens bestaande gevaren aan de bedrijfsleiding;
  - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. Werkgeefster zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

## HOOFDSTUK III

### DIENSTVERBAND

## Artikel 9

### Aanvang en duur van het dienstverband

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan werkgeefster en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op de medewerker van toepassing zullen zijn.

2. Het dienstverband wordt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, de aannegroep of de vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
  - de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
  - publicaties;
  - auteursrechten;
  - octrooien;
  - een concurrentiebeding.
4. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

## Artikel 10

### Opzegging van het dienstverband

1. Het dienstverband kan door werkgeefster of door de medewerker worden opgezegd. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging. Werkgeefster zal een door haar gedane opzegging onverwijld schriftelijk bevestigen.
2. De opzeggingstermijn voor werkgeefster is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt 3 maanden bij een dienstverband korter dan 15 jaar. Indien het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd bedraagt de opzeggingstermijn voor werkgeefster 4 maanden.
3. De opzeggingstermijn voor de medewerker bedraagt 3 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.
4. Aaneengesloten dienstverbanden bij tot het Philipsconcern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.
5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:
  - a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;
  - b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan (ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het gestelde in art. 7:668a BW is niet van toepassing op de beëindiging van de aldus voortgezette dienstbetrekking.

Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
  - c. Behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen op de laatste dag van de maand, waarin de medewerker de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt; voor niet leden van de Stichting Philips Pensioenfonds geldt de leeftijd waarop zij pensioengerechtigd zouden zijn geweest wanneer zij lid waren geweest van de voor hen geldende pensioenregeling.

## HOOFDSTUK IV

### ARBEIDSDUUR

#### Artikel 11

##### Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2009 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.

#### Artikel 11a

##### Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
  - a. de werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag;
  - b. een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren;
  - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt ten minste een halve dienst;
  - d. een dienst bedraagt ten minste 6 uren;
  - e. het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Mocht werkgeefster van het lid b, c of d willen afwijken, dan kan dit na overeenstemming met de vakorganisaties.

- 2a. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- b. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.
- c. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt.

Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.

De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.

Voor deelnemers aan het Philips Flex pensioen die een nabestaandenpensioen op risicobasis hebben verzekerd bestaat de mogelijkheid deze verzekering op basis van het voltijdse inkomen voort te zetten, waarbij de verschuldigde premie op basis van het volledige inkomen wordt berekend.
- d. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de in lid c beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

3. Verzoeken van medewerkers tot aangepaste werktijdpatronen en thuiswerk zullen, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd. Afwijzingen worden schriftelijk gemotiveerd.

## Artikel 11b

### De vaststelling van dienstroosters

1. Werkgeefster stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgeefster de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgeefster haar belang dit vereist, verplicht.
4. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgeefster het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

## Artikel 11c

### Kooldagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('kooldagen').
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.
3. Voor het opnemen van kooldagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze voorwaarden zijn beschreven in Bijlage B, artikel 7b en 7c.
4. De waarde van een kooldag is:
  - voor medewerkers geboren na 1949: het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris;
  - voor medewerkers geboren voor 1950: het aantal uren x 0,669% van het voltijd maandsalaris.
5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar.

## Artikel 11d

### Philips à la carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende economische waarde. De deelname aan Philips à la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker. (De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage J).

## Artikel 11e

### **Collectieve vrije dagen**

Werkgeefster kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers behoeft werkgeefster de instemming van de Ondernemingsraad.

## Artikel 12

### **Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag**

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
3. Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

## Artikel 13

### **Vakantie**

De vakantieregeling is opgenomen in Bijlage B van deze overeenkomst.

## Artikel 14

### **Verzuim**

1. Werkgeefster is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen werkzaamheden niet heeft verricht.
2. De medewerker behoudt evenmin zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in artikelen 7:628 en 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 19, 31 en Bijlage C van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. De medewerker behoeft voor verzuim anders dan in geval van arbeidsongeschiktheid de toestemming van werkgeefster.

4. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 14a, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

## Artikel 14a

### Levensloopregeling

1. De levensloopregeling bestaat uit twee delen: de Levensloopspaarregeling en de Levensloopverlofregeling. De levensloopspaarregeling geeft aan hoe een spaartegoed opgebouwd kan worden. De levensloopverlofregeling beschrijft de verlofvormen waarvoor het spaartegoed aangewend kan worden.
2. Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:
  - Tussentijds verlof. Dit verlof heeft een ondergrens van 4x de wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52 x de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Tussen begin- en einddatum van het verlof ligt maximaal één jaar. Een aanvraag voor voltijds verlof kan gedaan worden als men ten minste één jaar in dienst van de onderneming is.
  - Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen.

Bij het opnemen van levensloopverlof dient het inkomensverlies als gevolg van het verlof voor minimaal 50% uit het levensloopspartegoed gecompenseerd te worden.

Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.
3. Het levensloopspartegoed kan ook aangewend worden ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

## HOOFDSTUK V

### INKOMEN

#### Artikel 15

### Maandsalaris

1. Het door werkgeefster ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO-A en CAO-B", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
  - de indeling van de medewerker in aannamegroep B of in één van de vakgroepen;
  - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
  - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage A.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

**Artikel 15a****Collectieve schaalaaanpassing**

De salarisschalen worden verhoogd met:

- 3,50% per 1 januari 2009

**Artikel 15b****Gedifferentieerd collectief**

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen schaalaaanpassing is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling zoals die laatstelijk is vastgesteld, volgens onderstaande tabel.

Beoordelingscode	% van schaalaaanpassing
1: Niet acceptabel	0%
2: Voldoet gedeeltelijk	100%
3: Goed	100%
4: Zeer Goed	100%
5: Uitmuntend	100%

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve schaalaaanpassing wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgeefster een verbeterplan vastgesteld.

**Artikel 15c****Bonusregeling**

1. Werkgeefster kent een bonusregeling voor medewerkers die op 1 december van enig jaar ten minste 12 maanden in dienst van werkgeefster zijn.
2. Werkgeefster stelt voor de in lid 1 genoemde medewerkers per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.  
De te behalen bonus is afhankelijk van de vakgroep waarin de medewerker is ingedeeld en wordt uitgedrukt in een percentage van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag, vaste overwerktoeslag en vaste bijzondere urenloeslag volgens onderstaande tabel:
  - aannamesgroep B en vakgroep 50 3%
  - vakgroepen 60 en 70 5%
  - vakgroepen 80 en 90 8%In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van het van toepassing zijnde bonuspercentage uitgekeerd.
3. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgeefster de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.



## Artikel 15d

### Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 17 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de overige daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

	Medewerker geboren na 1949	Medewerker geboren voor 1950
Medewerker in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%	16,78%
Ander rooster	24,57%	22,13%

5. Indien een medewerker gebruikt maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met:
  - 5,91% voor medewerkers geboren na 1949;
  - 5,80% voor medewerkers geboren vóór 1950.

## Artikel 16

### Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur, als percentage van het voltijd maandsalaris:

- a. bij medewerkers geboren na 1949: 0,682%;
- b. bij medewerkers geboren voor 1950: 0,669%.

## Artikel 16a

### Beloning ploegdienststrooster

Omtrent de rechtspositie van medewerkers in ploegdienst zijn door partijen nadere regels gesteld.

## Artikel 16b

### **Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in aannegroep B en vakgroep 50**

1. Onder overuren wordt verstaan:
  - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgeefster worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
  - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgeefster worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
  - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
2. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgeefster niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste 1.311,- bruto. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing, zoals genoemd in art. 15a.
4. Naast de in het tweede lid bedoelde compensatie of de in het derde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
5. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 25% van het uurloon per gewerkt overuur op zaterdag.
7. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
8. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 4 tot en met 7 genoemde toeslagen.
9. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

## Artikel 16c

### **Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60**

1. Indien en voor zover een medewerker voor het werken op bijzondere uren niet reeds anderszins betaling ontvangt, kan werkgeefster hem voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel toekennen.  
Het werken op bijzondere uren dient in dat geval plaats te vinden volgens een vastgesteld dienstrooster.  
Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.

2. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in vakgroep 50 en 60:
  - 25% voor de uren op  
maandag t/m vrijdag van : 00.00 - 07.00 uur  
en van : 19.00 - 24.00 uur  
en zaterdag van : 00.00 - 06.00 uur
  - 75% voor de uren op  
zaterdag van : 06.00 - 24.00 uur
  - 100% voor de uren op zondagen van : 00.00 - 24.00 uur
3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
4. In geval overwerk tevens op bijzondere uren plaatsvindt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats.
5. Indien een medewerker tijdelijk op bijzondere uren werkt, geldt op maandag t/m vrijdag in afwijking van lid 2 vóór 21.00 uur geen toeslag en na 21.00 uur een toeslag van 30%.

#### Artikel 16d

#### **Consignatie voor medewerkers ingedeeld in aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60**

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
- 2a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
- b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
- c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 16c.
3. Werkgeefster kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris. Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 16b.
6. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.

7. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
8. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt geldt het gestelde in lid 6.
9. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uur per week.

#### Artikel 16e

##### **Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag voor medewerkers ingedeeld in de aannegroep B en de vakgroepen 50 en 60.**

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
- 2a. Medewerkers in de aannegroep B en vakgroep 50, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen bovendien over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris (de besteding van een vrije dienst [in tijd of uitbetaling in geld] geschiedt in overleg met de medewerker) en een extra betaling van 100%.
- b. Medewerkers in vakgroep 60, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen bovendien over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris (de besteding van een vrije dienst [in tijd of uitbetaling in geld] geschiedt in overleg met de medewerker).

#### Artikel 17

##### **Vakantiegeld**

1. Het wettelijk percentage vakantiegeld (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 15d.
2. De medewerkers bedoeld in artikel 19.2 en 19a ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en voor zolang zij werkgeefster volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
3. Op deze uitkering hebben geen aanspraak medewerkers, die:
  - a. anders dan voor herhalingsoefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden.
  - b. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 19.

#### Artikel 18

##### **Aandelenspaarplan**

1. Werkgeefster zal de medewerker, die minimaal zes maanden in dienst is, in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan het aandelenspaarplan.

2. Jaarlijks kan de werknemer maximaal 10% van het jaarsalaris besteden aan het verwerven van aandelen in de Koninklijke Philips Electronics N.V. tegen een korting van 15%.
3. Voor deze aandelen geldt een blokkeringstermijn van 6 maanden.
4. Werkgeefster zal tijdig de voorwaarden van het aandelenspaarplan aan de medewerkers bekend maken.

## Artikel 19

### **Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien de WIA van toepassing is**

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
  - a. Werkgeefster zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgeefster opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 70% van zijn inkomen (met inachtneming van het maximum dagloon en in de eerste 52 weken het voor medewerker geldende minimumloon) doorbetalen, tenzij op grond van wettelijke bepalingen geen recht op doorbetaling bestaat.
  - b. Indien de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door de door haar ingeschakelde bedrijfsarts zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen als volgt aanvullen:
    - gedurende de eerste 6 maanden tot 100% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 90% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 80% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 70% van het laatstgenoten inkomen bij werken.Indien door de medewerker een deskundigenoordeel aan het UWV wordt gevraagd over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.
  - c. Indien de medewerker werkzaam is in passende arbeid zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen, aanvullen:
    - tot 95% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren 75% of meer bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid;
    - tot 90% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren minder dan 75% bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.Indien de aanvulling volgens lid 1 sub b hoger is dan de aanvulling berekend volgens de vorige volzin, geldt de hogere aanvulling.
  - d. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die in de eerste 52 weken recht krijgt op uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (IVA-regeling) zal gedurende de tijd dat dit recht bestaat in de eerste 52 weken door werkgeefster worden aangevuld tot 100% van het inkomen bij werken. In de daaropvolgende 52 weken zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen van deze medewerker aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.

- 
- e. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die naar het oordeel van de door werkgeefster ingeschakelde bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt is zal werkgeefster in het tweede ziektejaar aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
  - f. Indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor 01-01-2004 zal werkgeefster het onder lid 1 sub a genoemde inkomen aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken, gedurende de periode waarin sprake is van verlenging van de wachttijd van 52 weken, conform art. 7:629, lid 11, sub b en c, BW.
  - g. Voor de berekening van de in lid 1 sub a en b genoemde periode van 104 weken worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
  - h. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgeefster aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.
  - i. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken.
  - j. Bij overtreding van de door werkgeefster gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker voorts een boete van € 25,- per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van werkgeefster om in de plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 26 van deze overeenkomst toe te passen.
  - k. Werkgeefster is niet verplicht tot aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid indien de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. Werkgeefster zal de in lid 1 sub a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker zijn vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan werkgeefster overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend.
  - l. Het in dit lid onder k gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.
  - m. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.
2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid
- a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. De medewerker heeft geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregeelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van Philips à la carte.

- b. Werkgeefster zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGAregeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgeefster bedraagt:
- $80\% \times (A - B) + B$ , tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker ten minste zijn resterende verdien capaciteit benut;
  - $80\% \times (A - C) + B$ , tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut;
  - waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.
- c. Werkgeefster zal de medewerker die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.

De aanvulling is als volgt:

3e ziektejaar	$80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
4e ziektejaar	$70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
5e ziektejaar	$60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
6e ziektejaar	$50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
7e ziektejaar	$40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
8e ziektejaar	$30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
9e ziektejaar	$20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
10e ziektejaar	$10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
11e ziektejaar	$0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

## Artikel 19a

### Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO-uitkering bestaat

1. Recht op WAO-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid.
- a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de som van de wettelijke uitkering en de uitkering uit hoofde van de door de medewerker afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving.
- b. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten, heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van Philips à la carte.

- 
- c. Medewerkers waarvan de arbeidsongeschiktheid is ingetreden voor 1 januari 2004 hebben recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht. Gedurende de eerste 52 weken wordt aangevuld tot 100% van het inkomen en gedurende de tweede 52 weken wordt aangevuld tot 90% van het inkomen bij werken. De betaling in de eerste 104 weken en de aanvulling als bedoeld in dit lid zal gezamenlijk ten hoogste gedurende drie jaren plaatsvinden. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de genoemde drie jaren tezamen geteld.
- d. Werkgeefster is niet tot de in lid 1 a en b genoemde betalingen verplicht indien:
1. aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
  2. de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. In dat geval zal werkgeefster de in lid 1 a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker deze vordering aan werkgeefster overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend. Werkgeefster kan, gedurende een periode van niet langer dan één jaar, bedragen gelijk aan de uitkering ingevolge de WAO genoemd in lid 1a en b bij wijze van voorschot betalen, indien en voor zolang de medewerker aan werkgeefster volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, welke dan met het voorschot verrekend zullen worden.
- e. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
2. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- a. Werkgeefster zal de medewerker die in haar dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WAO zoveel als in haar vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten.
- b. Werkgeefster zal voor de medewerker die herplaatst is in passende arbeid waarbij rekening gehouden is met zijn mate van arbeidsongeschiktheid een inkomen vaststellen dat tezamen met de WAO-uitkering en de uitkering uit hoofde van de aanvullende WAO-verzekering 90% bedraagt van het bruto inkomen voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Dit geldt slechts indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
- c. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten, heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van Philips à la carte.
- d. Indien voor de groep of afdeling van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker een ander ploegenrooster geldt in vergelijking met de situatie voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt voor betrokkene, zodra hij in dit andere rooster werkzaam is, het salaris vastgesteld op 90% van het bij dit nieuwe rooster horende salaris. De onderdelen a tot en met c van dit lid zijn van overeenkomstige toepassing.



- e. De medewerker, die op 30 juni 1995 reeds voor een gedeeltelijke WAO-uitkering in aanmerking kwam en passende arbeid is gaan verrichten in hetzelfde rooster waarin hij voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was, behoudt zolang hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
  - f. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegdienst zonder beperkingen herplaatst is in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan het dagdienstinkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegdienst, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving, ongeacht of de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voor of na 1 juli 1995. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegdienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
  - g. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegdienst herplaatst is in passende arbeid in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan 90% van het dagdienstinkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegdienst, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegdienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
  - h. Indien de medewerker na volledige afschatting werkzaam is in passende arbeid, waarbij rekening is gehouden met de voor hem geldende beperkingen, ontvangt hij een inkomen dat 90% bedraagt van het bruto inkomen, behorende bij het rooster waarin hij werkzaam is. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
  - i. Indien de medewerker die in ploegdienst werkzaam was na volledige afschatting zonder verdere beperkingen is herplaatst in een dagdienstrooster ontvangt hij het daarbij behorende dagdienstinkomen.
3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

## Artikel 19b

### **Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof**

Werkgeefster betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof alsmede tijdens adoptie- en pleegzorgverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 resp. 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg, 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum resp. de datum van adoptie resp. pleegzorg de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgeefster heeft vastgesteld.

## Artikel 20

### **Girale betaling**

De medewerker zal werkgeefster in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bank- of girorekening, aan te wijzen door de medewerker.

## HOOFDSTUK VI

### VERDERE VOORZIENINGEN

## Artikel 21

### **Zorgverzekering**

Medewerkers die bij IAK Verzekeringen B.V. een zorgverzekering afsluiten bestaande uit de basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de twee aanvullende zorgpolissen IAK Compleet of IAK Extra Compleet, ontvangen een maandelijks bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.

## Artikel 22

### **Pensioenfonds**

#### **1. Lidmaatschap**

- a. Medewerkers die in dienst zijn van werkgeefster zijn aangesloten bij de Stichting Philips Pensioenfonds. Dit geldt niet voor:
  - Medewerkers die wegens gemoedsbezwaren zijn vrijgesteld van de verplichting ingevolge de sociale verzekeringswetten;
  - Medewerkers, die door werkgeefster van aansluiting zijn vrijgesteld.
- b. Medewerkers, die niet aangesloten zijn, kunnen op ieder moment vrijwillig toetreden tot de Stichting, indien zij in aanmerking komen voor het Philips flex pensioen.

#### **2. Geldende pensioenregeling**

- a. Medewerkers die op 1 januari 1997 in dienst zijn van werkgeefster en op 31 december 2004 58 jaar of ouder waren zijn aangesloten bij de Eindloon Pensioenregeling, tenzij zij ervoor gekozen hebben met ingang van 1 april 1997 deel te gaan nemen aan het Philips flex pensioen.
- b. Medewerkers die op of na 1 januari 1997 in dienst zijn, zijn aangesloten bij het Philips flex pensioen.

#### **3. Pensioengerechtigde leeftijd**

- a. Voor medewerkers, die op 31 december 1990 in dienst waren en aangesloten zijn bij de Eindloon-Pensioenregeling geldt een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar.
- b. Voor medewerkers, die tussen 1 januari 1991 en 1 januari 1997 in dienst zijn getreden en zijn aangesloten bij de Eindloon Pensioenregeling geldt een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

- c. Voor medewerkers die zijn aangesloten bij het Philips flex pensioen en geboren zijn voor 1 januari 1950, geldt een pensioengerechtigde leeftijd van 62,5 jaar (pensioenrichtleeftijd).
- d. Voor medewerkers die zijn aangesloten bij het Philips flex pensioen en op of na 1 januari 1950 geboren zijn, geldt een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar (pensioenrichtleeftijd) met ingang van 1 januari 2006.
- e. Op verzoek van de medewerker kan van het gestelde onder c. of d. worden afgeweken. In dat geval kan door de medewerker vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar doch uiterlijk 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum éénmalig de keuze gemaakt worden voor een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd gelegen op een datum tussen de leeftijd van 60 en de pensioenrichtleeftijd. Indien in het gestelde onder c. of d. gekozen wordt voor een pensioengerechtigde leeftijd gelegen op een datum tussen 62,5 jaar en 65 jaar moet de keuze minimaal 12 maanden voor de ingangsdatum, doch uiterlijk bij het bereiken van de leeftijd van 62,5 jaar worden gemaakt.

#### **4. Premie-afdracht**

De door de medewerker aan de Stichting Philips Pensioenfonds verschuldigde bijdragen zullen door werkgeefster op het maandsalaris worden ingehouden en door haar worden afgedragen aan dit Pensioenfonds.

#### **5. Rechten en verplichtingen**

De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de Statuten en respectievelijk het Eindloonreglement en het Reglement Philips flex pensioen van de Stichting. Iedere aangeslotene ontvangt een exemplaar van de statuten en van het op hem van toepassing zijnde Reglement.

### Artikel 23

#### **Stichting Philips-Van der Willigen Fonds**

Werkgeefster zal niet tot wijziging in haar betrekking tot de Stichting Philips-Van der Willigen Fonds overgaan dan na overleg met de organisaties.

### Artikel 24

#### **Ondernemingsraden**

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgeefster aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die ten minste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. Werkgeefster ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

## Artikel 25

### **Mededelingen aan de medewerkers**

Mededelingen die door werkgeefster worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via het bedrijfsblad dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

## **HOOFDSTUK VII**

### **BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP**

## Artikel 26

### **Disciplinaire maatregelen**

Werkgeefster kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing met of zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

## Artikel 27

### **Intern beroep**

1. Werkgeefster zal in ieder bedrijf, waarin een ondernemingsraad is ingesteld, een klachtenprocedure in overleg met de ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Ten minste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

## HOOFDSTUK VIII

### BIJZONDERE REGELINGEN

#### Artikel 28

##### **Arbeidsrust, staking en uitsluiting**

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.  
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgeefster overweegt of heeft besloten:
  - een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of personeelbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de organisaties daartegen uit het oogpunt van belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgeefster.
3. Werkgeefster zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

#### Artikel 29

##### **Geschillenregeling**

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgeefster en een of meer van de organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

#### Artikel 30

##### **Verzuim ten behoeve van de organisaties**

Werkgeefster zal, wanneer naar haar oordeel de werkzaamheden dit toelaten, een medewerker op verzoek van zijn organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de Statuten van zijn organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling Vakbondsverzuim";

- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen/districtbestuurders van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgeefster; per bedrijf zal één plaatselijk VHP-bestuurder/vakbondskaderlid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen/districtbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende VHP-bestuurders/bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (3-5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

## Artikel 31

### **Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties**

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgeefster aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
  - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
  - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
  - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
  - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgeefster ter beschikking gestelde mededelingenborden;  
De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
  - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgeefster vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgeefster nodig;
  - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
  - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgeefster aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgeefster;
  - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgeefster aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
- 3a. Werkgeefster ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
- b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.

- c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgeefster zijn aangemeld.
4. Eenmaal per jaar zal werkgeefster op verzoek van de organisaties haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

## Artikel 32

### **Uitkering aan de organisaties**

De partijen, genoemd onder 1. t/m 1.10. zullen gezamenlijk aan de organisaties een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

## Artikel 33

### **Duur van deze overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2009.

Deze uitgave is van toepassing voor de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009.

## Artikel 34

### **Overheidsmaatregelen**

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.



---

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 24 januari 2008

Namens Philips Electronics Nederland B.V.,  
zowel voor zich als voor de partijen 1.1. t/m 1.10.

Directeur

Directeur

Namens partijen 2. t/m 5.

Vereniging Hoger Personeel Philips,

Voorzitter

Bestuurder

De Unie

Algemeen voorzitter

Voorzitter Bedrijfsgroep Philips-concern

FNV Bondgenoten

Voorzitter

Secretaris

CNV BedrijvenBond

Voorzitter

Secretaris

**Bijlage A  
behorende bij artikel 15****SALARISREGELING****I. BEPALING VAN HET FUNCTIENIVEAU**

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in het Centraal Voorbeeldenbestand. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

**II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN VAKGROEPEN  
OF DE AANNAMEGROEP B.**

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 50, 60, 70, 80 of 90, of in aannamegroep B.

**1. Vakgroepen**

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van ten minste dit niveau in het eigen bedrijf of in andere bedrijven van de onderneming beschikbaar blijven.

**2. Aannamegroep B**

Medewerkers met een voltooide Nederlandse HBO- of WO-opleiding zonder (of met beperkte) werkervaring en medewerkers met een daarmee vergelijkbare opleiding en ingeschatte inzetbaarheid, worden bij indiensttreding als regel ingedeeld in de aannamegroep B.

- De maximale verblijfsduur in de aannamegroep bedraagt drie jaarperiodes (april t/m maart) waarna indeling in een vakgroep dient plaats te vinden. Eerdere indeling in een vakgroep is mogelijk indien betrokkene reeds volledig een functie van een goed gedefinieerd niveau vervult.
- Aan de hand van de hiervoor genoemde overwegingen vindt voor medewerkers met een HBO-vooropleiding als regel indeling plaats in vakgroep 50 en voor medewerkers met een WO-opleiding in vakgroep 60.

**III. SALARISSYSTEEM****1. Structuur van het salarissysteem**

- **Het referentiesalaris**  
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit goed functioneren, ten minste bereiken en behouden.
- **Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep.**  
Iedere medewerker die met de beoordeling 'voldoet gedeeltelijk' of hoger, bereikt ten minste het minimum eindsalaris.

- Het eindsalaris binnen een vakgroep.  
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei bij goed functioneren doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.

## 2. Salarisschalen

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2009 IN EURO'S  
(inclusief de collectieve salarisverhoging van 3,5% per 1 januari 2009)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.488	5.607	7.149	8.546	10.257
125	4.315	5.391	6.874	8.218	9.863
120	4.142	5.176	6.599	7.889	9.468
115	3.970	4.960	6.324	7.560	9.074
110	3.797	4.744	6.049	7.231	8.679
105	3.625	4.529	5.774	6.903	8.285
Referentiesalaris = 100	3.452	4.313	5.499	6.574	7.890
95	3.279	4.097	5.224	6.245	7.496
90	3.107	3.882	4.949	5.917	7.101
85	2.934	3.666	4.674	5.588	6.707
80	2.762	3.450	4.399	5.259	6.312
75	2.589	3.235	4.124	4.931	5.918
70	2.416	3.019	3.849	4.602	5.523
65	2.244	2.803	3.574	4.273	5.129
60	2.071	2.588	3.299	3.944	4.734

## 3. Taakstellings- en beoordelingsgesprekken

Gezien de noodzaak van een goede communicatie tussen leidinggevende en medewerker zullen in de loop van het jaar taakstelling en beoordeling in gesprekken plaatsvinden. De gesprekken worden benut voor het verkrijgen van duidelijkheid over de concrete bijdragen die van de medewerker worden verwacht en over hoe geleverde bijdragen door de leiding worden beoordeeld. In de gesprekken worden de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarismetstelling besproken.

## 4. Salarisverhoging

Voor de medewerkers heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

#### IV. INDIVIDUELE GARANTIES

##### 1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
  - het sluiten van een bedrijf of bedrijfs onderdeel;
  - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
  - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfs onderdeel;in welke gevallen werkgeefster in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

##### 2. Salarisgarantie

- a. Werkgeefster zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieveranderings- of ontslagprocedure is ingezet.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van een jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

#### V. COLLECTIEVE GARANTIES

Per 1 april garandeert werkgeefster per vakgroep:

- a. dat bij een bezetting van ten minste 50 medewerkers, die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
  - aan deze medewerkers gemiddeld ten minste een verhoging van 3% van het referentiesalaris wordt toegekend;
  - aan ten hoogste 10% van deze medewerkers geen verhoging zal worden toegekend;
- b. dat bij een bezetting van ten minste 50 medewerkers, die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan 97% van het referentiesalaris.

**Bijlage B**  
**behorende bij artikel 13**

## VAKANTIEREGELING

### 1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

### 2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantieregeling van toepassing.

### 3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die vóór het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

### 4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.  
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b en bij door werkgeefster toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 30 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste 6 maanden.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.

### 5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Collectieve vakantiedagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, respectievelijk betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in bijlage C van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

## 6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

## 7. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn directe chef de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. De medewerker kan tijdens het vakantiejaar 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen besteden aan een van de doelen van Philips à la Carte.
- e. Werkgeefster behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van een collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
- f. Met inachtneming van het bepaalde in het vorige lid kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperioden aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
- g. Wanneer naar het oordeel van werkgeefster het belang van werkgeefster zulks vereist, kan werkgeefster na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgeefster vergoed.

## 8. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen) dienstroosters

- a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 11a afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

**Bijlage C**  
**behorende bij artikel 14**

**VERZUIM**

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan, wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
  - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
  - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
  - c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
  - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
  - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek.  
Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar.  
Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgeefster.
  - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
  - g. Bij de geboorte van een kind van de medewerker, het huwelijk of het registreren van het partnerschap van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

**N.B.:**

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degenen met wie de medewerker samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgeefster rechtvaardigen.

**Bijlage D****WERKGELEGENHEIDSPLAN**

Het voor beide CAO's geldende Werkgelegenheidsplan zal tot 1 januari 2010 worden voortgezet.

In samenhang met het Werkgelegenheidsplan zal werkgeefster op basis van de eerder in de pilots opgedane ervaringen, verder vormgeven aan het project "Certificering Vakmanschap", waarin in hun werk ervaren medewerkers de kans wordt geboden zich alsnog te certificeren voor hun werk. Aan deelnemers aan het Philips Werkgelegenheidsplan wordt in dit project de gelegenheid geboden werkervaring op te doen en tevens deel te nemen aan scholingsactiviteiten.

Werkgeefster zal streven naar een niveau van werkervaringsplaatsen ter hoogte van 1% van de personeelsbezetting, waarbij een goede ondersteuning van essentieel belang is om de marktwaarde van de deelnemers te verhogen.

Als onderdeel van het Werkgelegenheidsplan is werkgeefster ook bereid om in qua doelstelling vergelijkbare projecten van derden bij te dragen in de vorm van kennis, ervaring, middelen en ondersteuning in de uitvoering. De vakorganisaties zullen in de gelegenheid worden gesteld om mogelijke projecten voor te dragen.

Ten aanzien van de invulling van het Werkgelegenheidsplan wordt er naar gestreefd om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij die groepen in de samenleving die deel uitmaken van wat "de harde kern" van de werkloosheid genoemd kan worden.

Zonder volledig te willen zijn en zonder een rangorde aan te willen geven, gaat het onder meer om:

- langdurig werklozen;
- herintredende vrouwen;
- gehandicapten;
- leden van etnische minderheidsgroeperingen;
- hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Aan ouderen en deelnemers aan re-integratieprojecten (zoals bijvoorbeeld REA actief) zal bij de werving voor het Werkgelegenheidsplan extra aandacht worden besteed.

Naast een werkervaringsplaats zal aan iedere deelnemer zoveel mogelijk de gelegenheid worden geboden aan een opleidingsactiviteit deel te nemen en wordt ondersteuning aangeboden bij het verwerven van een reguliere baan.

De vakorganisaties zullen twee maal per jaar worden geïnformeerd over de voortgang in het Werkgelegenheidsplan.



**Bijlage E****DECENTRAAL OVERLEG**

Naast het centraal overleg tussen partijen, zoals aangegeven in artikel 7 lid 1, vindt in bedrijfsonderdelen op initiatief van het betrokken management dan wel vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

- \* **Gang van zaken**  
Hierbij komen de omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfsonderdeel aan de orde alsmede eventuele bijzondere projecten c.q. activiteiten.
- \* **De werkgelegenheid**  
Samenhangend met de gang van zaken wordt informatie verstrekt over de verwachte ontwikkeling in de lokale werkgelegenheid.
- \* **Flexibiliteit**  
In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag.
- \* **Werkgelegenheidsplan**  
De lokale activiteiten in het kader van het WGP zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt en opleidingsactiviteiten voor deelnemers aan het WGP.
- \* **Positie van vrouwen**  
Hierbij kan onder meer de aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, bij loopbaan en opleidingen, alsmede de situatie m.b.t. ouderschapsverlof en kinderopvang aan de orde worden gesteld.
- \* **Inzetbaarheid**  
Het inzetbaarheidsplan waarbij gebruik gemaakt kan worden van diverse instrumenten, zoals employability check (1 x 4 jaar); Opleidings-/Ontwikkelingsplan per medewerker op basis hiervan aangegeven training/opleiding/jobverbreding.
- \* **Opleidingen**  
De inspanning op het gebied van opleidingen in het bedrijfsonderdeel, waarbij naast de totale deelname ook de deelname naar bijvoorbeeld functieniveau, leeftijd en opleidingssoort besproken kan worden.
- \* **Loopbaanbeleid**  
De wijze waarop het loopbaanbeleid binnen het bedrijfsonderdeel wordt ingevuld afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, personeelsamenstelling, opleidingsniveau, etc.
- \* **Salaris- en indelingsbeleid**  
De wijze van uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid kan aan de orde gesteld worden.  
Als informatie worden jaarlijks de statistieken salarisbeleid en collectieve garanties CAO-B op bedrijfsniveau verstrekt.

**Bijlage F****IN- EN EXTERNE BEMIDDELING**

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de lokale personeelsdiensten. Tevens kan een beroep gedaan worden op ondersteuning door het Loopbaancentrum van Human Resources Nederland.

De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Om de bemiddelingsactiviteiten te bevorderen, kan in geval van personeelsreducties in de betrokken vestiging een College van Toezicht worden ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en medewerkerszijde.

Ook indien geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen, kan op initiatief van het bedrijf dan wel van de medewerker met behulp van de betrokken personeelsdienst bemiddeling naar andere functies plaatsvinden. Door het Loopbaancentrum van Human Resources Nederland wordt een overzicht van bestaande vacatures bijgehouden.

**Bijlage I****ZORGVERLOF**

De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.

Artikel 14.2 geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

Artikel 19b geeft aan dat een medewerker 100% van het inkomen bij werken ontvangt bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij adoptie/pleegzorgverlof.

De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:

1. Koopdagen
2. Levensloopverlof
3. (Tijdelijk) deeltijdwerken

De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

**Bijlage J****PHILIPS A LA CARTE****SYSTEEM**

Het keuzesysteem "Philips à la carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

**KEUZEMOMENT**

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht.

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

**GEVOLGEN**

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgeefster worden gecompenseerd.

**IN TE ZETTEN BRONNEN**

1. Geld
  - a. Salaris incl. toeslagen
  - b. Persoonlijk Budget
  - c. Extra gratificaties/bonussen
  - d. Incidenteel overwerk.
2. Tijd
  - a. Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijdsdienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;
  - b. Compensatiedag(en) collectieve vakantie;
  - c. Toegekend betaald verzuim i.v.m. gemaakte overuren.

**BESTEMMINGEN**

1. Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
2. Benefits:
  - a. Spaarloonregeling
  - b. Aandelenspaarplan
  - c. Fietsenplan
  - d. OV-abonnementen
  - e. Koopdagen
  - f. Vakbondscontributie
  - g. Levensloopregeling
  - h. Inrichting thuiswerkplek

Voor de verdere uitwerking van Philips à la Carte, de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de brochure "Philips à la Carte".

**Bijlage K****AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN****A. Salarisintegratie CAO-A en CAO-B**

Het geïntegreerde salarissysteem CAO-A en CAO-B wordt in 2008 uitgewerkt in een brochure. In de tweede helft van 2008 zal voorlichting plaatsvinden zowel naar leidinggevendenden als medewerkers over het salarissysteem.

Opdrachtformulering paritaire commissie integratie salarissystemen:

Een paritaire commissie zal zorg dragen voor de invoering van het geïntegreerde salarissysteem zodat de individuele salarisverhogingen voor het eerst per 1 april 2009 met het nieuwe systeem worden toegepast.

- In deze commissie zal de bovengenoemde verdere uitwerking worden doorgenomen.
- Deze commissie zal tevens nagaan hoe een flexibilisering van salariseindpositie gerealiseerd kan worden.
- In deze commissie zal ook de opzet van de communicatie naar zowel medewerkers en leidinggevers worden besproken.

**B. Employability**

De vakorganisaties worden middels een stuurgroep actief betrokken bij de implementatie en introductie van de **E**-miles-systematiek inclusief de evaluatie aan het eind van de looptijd van de CAO.

Het Werkgelegenheidsplan en het project Certificering Vakmanschap zullen worden gecontinueerd en maken onderdeel uit van het werkkerrein van de stuurgroep.

**C. Werktijdpatronen en thuis- en telewerken**

Eenzijds doet zich vanuit het bedrijf een toenemende behoefte voor aan flexibiliteit als gevolg van zaken als internationalisering, marktschommelingen en bedrijfsorganisatorische redenen zoals bezettingsgraad van equipment en bereikbaarheid.

Anderzijds hebben medewerkers behoefte aan keuzemogelijkheden in werktijden onder invloed van onder andere de werk-privé balans, zorgtaken en toenemende verkeersdrukten.

In dit verband wordt een flexibele omgang met werktijdpatronen inclusief thuiswerken in toenemende mate van belang. Daartoe is in CAO A artikel 12 lid 5 en in CAO B artikel 11a lid 3 opgenomen.

De ervaringen die in de diverse bedrijven hiermee worden opgedaan zullen worden geïnventariseerd om in de toekomst hiervoor zo mogelijk nadere aanbevelingen te formuleren.

Pilots:

Gedurende de looptijd van de CAO zullen een drietal pilots worden opgestart met betrekking tot modernisering van werktijdpatronen en thuis- en telewerken.

Vakorganisaties zullen worden betrokken bij de opzet en evaluatie van deze pilots.

#### D. Werkgroep Toegankelijkheid CAO

Overeengekomen is een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van partijen in te stellen om de toegankelijkheid van de CAO's te verhogen door

- het verbeteren van de leesbaarheid,
- een meer logische indeling,
- verminderen van complexiteit,
- synchroniseren van de artikelnummering CAO-A en CAO-B, etc.

De uitkomsten van deze werkgroep zullen worden meegenomen in de CAO's na ultimo 2009.

#### E. Centraal Sociaal Plan

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een studie verrichten naar de mogelijkheden om het Centraal Sociaal Plan meer te richten op "van werk naar werk" met bijzondere aandacht voor de positie van ouderen.



ADDENDUM op het sociaal plan NXP, zoals dit plan tussen NXP en de vakorganisaties is afgesloten op 26 november 2008. De inhoud van het addendum heeft betrekking op het toepasbaar maken van de specifieke NXP aspecten binnen NXP Wireless Holding 1 BV.

## ADDENDUM

De ondergetekenden:

1. NXP Wireless Holding 1 BV, statutair gevestigd te Eindhoven, nader te noemen 'WH1' ;

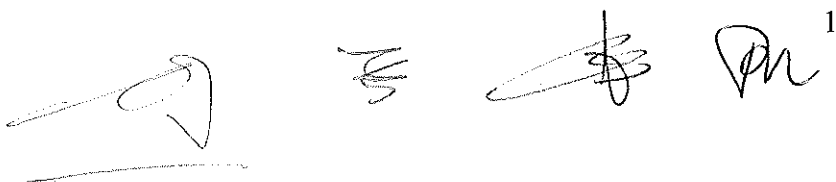
en

1. CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Utrecht;
2. De Unie, gevestigd te Culemborg;
3. VHPP, gevestigd te Eindhoven;
4. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;

hierna gezamenlijk en ieder voor zich te noemen 'de vakorganisaties';

overwegende:

- dat op 26 november 2008 NXP en de vakorganisaties een sociaal plan NXP hebben afgesloten welk sociaal plan, op grond van de overgangsmaatregelen betreffende de JV van NXP Semiconductors Netherlands BV en ST Microelectronics NV d.d. 23 juni 2008, gedurende een periode van 1 jaar na inwerkingtreding van het sociaal plan NXP van toepassing is op de medewerkers van WH1 in Nederland
- dat partijen hebben geconstateerd dat het sociaal plan specifieke NXP aspecten bevat die nader toepasbaar gemaakt dienen te worden binnen WH1;
- dat partijen zijn overeengekomen de nadere afspraken vast te leggen in onderhavige addendum, welk addendum voor WH1 aan het sociaal plan d.d. 26 november 2008 zal worden gevoegd;





verklaren de volgende in het sociaal plan genoemde specifieke NXP aspecten op de navolgende wijze nader toepasbaar te maken binnen NXP Wireless Holding 1 BV:

*Pagina 4:*

Wijziging artikel 1 lid a, b, i en j:

a. Werkgever

NXP Wireless Holding 1 BV, statutair gevestigd te Eindhoven

b. Medewerker


Degeene die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 7:610 BW, in dienst van WH1, die valt onder de personele werkingsfeer van NXP CAO-A of NXP-CAO B, die de aanzegging in het kader van een bedrijfseconomische reorganisatie/herstructurering van WH1, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 van dit sociaal plan vóór 1 oktober 2010 heeft ontvangen, dan wel wordt aangezegd in het kader van de op 21 november 2008 door WH1, middels het indienen van de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, aangekondigde herstructurering/ reorganisatie van WH1, als gevolg waarvan in Nijmegen bij benadering 75 medewerkers hun arbeidsplaats verliezen.

i. opzegtermijn

De door werkgever, respectievelijk werknemer in acht te nemen termijn, die ingaat op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werkgever respectievelijk de medewerker, de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor de werkgever en medewerker geldende opzegtermijn is opgenomen in artikel 10 van NXP CAO – A respectievelijk NXP CAO-B. De opzegtermijn kan door de werkgever ex artikel 7:672 BW lid 4 BW worden verkort.

j. Salaris

Het loon, inclusief vakantiegeld, dertiende maand, structurele overwerkvergoeding en ploegentoeslag, doch exclusief de 2 % levensloopbijdrage van de werkgever.



*Pagina 5*

Wijziging artikel 2 lid 4:

Gedurende de periode gelegen tussen de datum waarop de boventalligheid aanvangt en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, behoudt de medewerker aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, waaronder begrepen laptop, gsm en toegang tot het bedrijfsnetwerk, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk worden gemaakt in de uitoefening van zijn functie. Voor wat betreft het gebruik van de laptop, het bedrijfsnetwerk en gsm geldt dat de medewerker deze slechts mag gebruiken binnen de marges van redelijkheid en billijkheid.

Wijziging artikel 3 lid 1:

De vangnetperiode vangt aan de op de eerste dag waarop de medewerker boventallig is en heeft een maximale duur van zes maanden.

Wijziging artikel 3 lid 6:

De medewerker behoudt gedurende de vangnetperiode aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, waaronder begrepen laptop, gsm en toegang tot het bedrijfsnetwerk, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk worden gemaakt in de uitoefening van zijn functie. Voor wat betreft het gebruik van de laptop, het bedrijfsnetwerk en gsm geldt dat de medewerker deze slechts mag gebruiken binnen de marges van redelijkheid en billijkheid.

*Pagina 7*

Wijziging artikel 5 lid 1 en lid 2:

Mobiliteitscentrum ST-N

1. werkgever richt in het kader van dit sociaal plan in overleg met UWV WERKbedrijf, een extern outplacementbureau SMART, alsmede de gemeente Nijmegen een mobiliteitscentrum in. De regie van het mobiliteitscentrum ligt bij de werkgever. De betrokkenheid van de vakorganisaties is gerealiseerd middels een vertegenwoordiging in de begeleidingscommissie.
2. Het mobiliteitscentrum heeft tot taak de boventallige medewerker te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkkring buiten de organisatie van de werkgever. Daarbij worden tevens de mogelijkheden voor het starten van een eigen



onderneming betrokken. De medewerker en het mobiliteitscentrum zijn tezamen verantwoordelijk voor het nemen van voldoende initiatieven ten aanzien van het vinden van een andere werkkring.

artikel 5 lid 3 en 4 komt te vervallen en wordt gewijzigd in de volgende bepaling:

3. De medewerker, die de schriftelijke bevestiging van de aanzegging van boventaligheid, zoals bedoeld in artikel 2, derde lid, van dit sociaal plan ontvangt, wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van 6 maanden, na boventaligheidsdatum, gebruik te maken van de faciliteiten van het mobiliteitscentrum.

Wijziging artikel 5 lid 5:

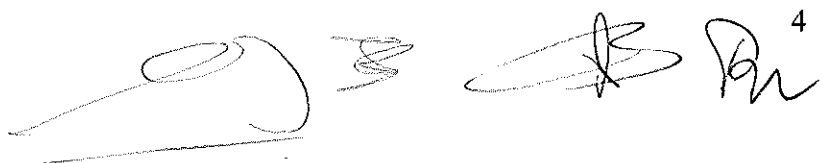
5. de kosten van de activiteiten van het mobiliteitscentrum, bedoeld in het derde en vierde lid van dit artikel, komen voor rekening van de werkgever. Indien en voor zover de carrièreperspectieven van een medewerker hoofdzakelijk internationaal gelegen zijn en de medewerker in het kader van de internationaal te verrichten sollicitatieactiviteiten reiskosten dient te maken, dan kan de betrokken medewerker in verband met een tegemoetkoming van de te maken reiskosten een verzoek hiertoe indienen bij de begeleidingscommissie. Als uitgangspunt bij de beoordeling van dit verzoek geldt: in beginsel dient de uitnodigende partij de sollicitatiekosten van de medewerker te betalen, bij gebreke waarvan een verzoek bij begeleidingscommissie kan worden ingediend tot verkrijging van een tegemoetkoming in de reiskosten. De begeleidingscommissie, en nadien de werkgever, zal het verzoek van de medewerker naar redelijkheid en billijkheid beoordelen.

Tevens zal aan het addendum een bijlage 1 (Next Job) worden gevoegd, waarin een beschrijving van het werkproces van het mobiliteitscentrum is gegeven.

*Pagina 8*

Wijziging van artikel 6:

Werkgever spant zich in om medewerkers die boventalig zijn te herplaatsen in de organisatie van NXP in Nederland en omgekeerd. Dit impliceert geen verplichting voor de werkgever, dan wel voor NXP tot herplaatsing.

The image shows two handwritten signatures and a set of initials. The signature on the left is a cursive signature, possibly 'J. B.'. The signature on the right is also cursive, possibly 'B. P.'. To the right of the second signature are the initials 'Pn' with a small '4' written above them.

Succesvolle herplaatsing leidt tot behoud van anciënniteit, maar nimmer tot uitkering van een vergoeding.

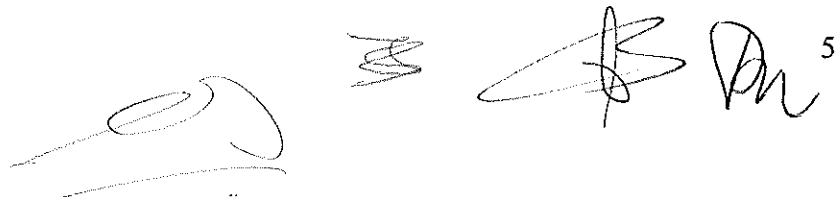
Wijziging van artikel 7 lid 2:

Indien de arbeidsovereenkomst van de aangezegde werknemer – na het verstrijken van de boventalligheidsdatum – eindigt op initiatief van de medewerker, door middel van schriftelijke opzegging door de medewerker of een door werkgever en medewerker op te stellen beëindigingsovereenkomst, heeft de medewerker aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de kantonrechtर्सformule, zoals deze geldt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De in deze formule gehanteerde correctiefactor C bedraagt 1. Tevens ontvangt de medewerker het salaris over de resterende duur van de vangnetperiode alsmede een eenmalige vergoeding van € 1.000,- bruto. Een schematisch overzicht van het bepaalde in dit lid is opgenomen in bijlage 4 bij dit sociaal plan.

Wijziging artikel 7 lid 4:

De in het tweede lid bedoelde vergoeding wordt voor de medewerkers die, in het kader van de op 21 november 2008 door WH1, middels het indienen van de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, aangekondigde herstructurering/ reorganisatie van WH1, zijn aangezegd, verhoogd met een stimuleringsbedrag, uitgedrukt in een aantal maandsalarissen. De hoogte van dit stimuleringsbedrag is afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker middels opzegging eindigt en bedraagt 4 dan wel 2 bruto maandsalarissen. Indien de aangezegde medewerker binnen 6 weken na de aanzegdatum de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief binnen deze periode doet eindigen, ontvangt deze medewerker een stimuleringsbedrag van 4 bruto maandsalarissen. Indien de aangezegde medewerker in de periode gelegen tussen 7 weken en 13 weken na de aanzegdatum de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief binnen deze periode doet eindigen, ontvangt deze medewerker een stimuleringsbedrag van 2 bruto maandsalarissen. Bijlage 3 komt te vervallen.

Toevoeging aan artikel 7 lid 7: indien en voorzover fiscaal toegestaan, worden dezelfde fiscale stamrecht faciliteiten, zoals gehanteerd binnen NXP geboden.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, one of which is marked with a superscript '5'.

Pagina 10

Wijziging van artikel 9 lid 1, lid 2, lid 3 en lid 4 is:

1. WH1 stelt een begeleidingscommissie in.
2. De begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, van wie twee vertegenwoordigers van WH1 en twee vertegenwoordigers van de medewerkers.
3. De vertegenwoordigers van de werkgever worden aangewezen door de werkgever. Een van de vertegenwoordigers is werkzaam op het gebied van HRM. De twee vertegenwoordigers van de medewerkers worden door de vakorganisaties en ondernemingsraad gezamenlijk aangewezen. WH1 en aangewezen vertegenwoordigers van de vakorganisaties/ondernemingsraad waarborgen de objectiviteit van de leden van de begeleidingscommissie. De besluitvorming binnen de begeleidingscommissie is slechts mogelijk in aanwezigheid van minimaal vier leden van de commissie, in paritaire samenstelling bijeen.
4. De begeleidingscommissie heeft tot taak:
  - a. het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan werkgever, over de toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen, waaronder uitdrukkelijk begrepen over het verloop van het toepasselijke outplacementtraject;
  - b. het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule;
  - c. het definiëren van de gewenste resultaten van het outplacementproject, het monitoren van de voortgang van het outplacementtraject;
  - d. het geven van adviezen in geval van conflicten omtrent het outplacementproject.
  - e. het nemen van beslissingen in geval van conflicten omtrent het outplacementproject. Bij stakende stemmen in het kader van het nemen van dergelijke beslissingen, zullen betrokken partijen bij het sociaal overleg betrokken worden.

In artikel 9 lid 4 wordt verwezen naar de hardheidsclausule zoals weergegeven in artikel 15. Hier dient artikel 17 te worden vermeld.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the middle, and initials 'DN' on the right with a small '6' next to it.

*Pagina 13*

Wijziging van artikel 16:

Het op 26 november 2008 gesloten en in werking getreden sociaal plan NXP zal, met in achtneming van het bepaalde in dit addendum, mede op grond van de overgangsmaatregelen betreffende de JV van NXP Semiconductors Netherlands BV en ST Microelectronics NV d.d. 23 juni 2008, tot 1 oktober 2010 van toepassing zijn op de medewerkers van WH1 in Nederland.

Toevoeging van een extra artikel: te weten artikel 20:

Terugkeer in dienst bij werkgever

Werkgever zal de in de CWI ontslagbeschikkingen opgenomen '26 weken voorwaarde' eerbiedigen.

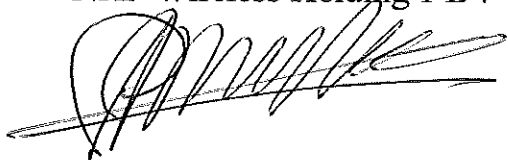
*Bijlage toelichting op de Kantonrechtersformule*

De toelichting op de kantonrechtersformule voor wat betreft de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt als volgt:

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag telt als een heel dienstjaar.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Nijmegen op 23 januari 2009

NXP Wireless Holding 1 BV



VHPP

De Unie

CNV Bedrijvenbond

FNV Bondgenoten

## Bijlage 1: NEXT JOB

### Doelstelling:


Het Mobiliteitscentrum ST- N heeft tot taak de boventallige medewerker te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkkring buiten de organisatie van de werkgever.

### Uitgangspunten:

- Effectiviteit in het persoonlijk begeleidingstraject (intake, mobiliteitscursus en persoonlijke begeleiding). Via de partner SMART, UWV WERKbedrijf en gemeente Nijmegen willen we dit realiseren;
- Effectiviteit door inzetten van specifieke arbeidsmarktdeskundigen voor dit segment van de arbeidsmarkt. Via de partner SMART zullen een aantal senior recruiter/ headhunters betrokken worden in dit traject;
- Maatwerk, diensten inzetten die individu redelijkerwijs nodig heeft;
- Inzet adviseurs op kwaliteit en benodigde rol
- Open vizier: elkaar aanspreken op bijdragen aan het doel, teamreviews

### Organisatie:

- HR ST-N is belast met het (dagelijks) aansturen van deze projectorganisatie, beschikbaar stellen faciliteiten (budget) etc.
- Het mobiliteitstraject functioneert onder de formele verantwoordelijkheid van de werkgever (denk aan: welk resultaat, wijze van werken, indeling mobiliteitsgroepen en verantwoording etc.);
- Frequent (minimaal eens in de twee weken) verstrekt HR ST-N een voortgangsverslag aan de begeleidingscie. SMART zal input leveren voor dit voortgangsverslag.
- De begeleidingscie toetst gevraagd en ongevraagd de voortgang van het mobiliteitstraject. Zonodig wordt er bijgestuurd.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a stylized signature on the left, a larger signature in the middle, and the initials 'AN' on the right.

### Fasering:

#### *Aanzegging:*

Medewerkers worden aangezegd door de manager. Tijdens het aanzeggesprek ontvangen zij het volgende:

- Formele aanzeggingsbrief.
- Informatiepakket (sociaal plan, project Next job, uitnodiging voorlichtingsbijeenkomst etc.);
- De mogelijkheid om op kosten van werkgever gebruik te maken van sociaal maatschappelijke hulpverlening.

#### *Voorlichting:*

Binnen tien werkdagen na de aanzegging neemt de medewerker deel aan een informatiesessie waarin de bij Next Job betrokken partijen hen informeren over de diensten van Next Job (de sessies bestaan uit ongeveer 20 medewerkers). Hierin komt het volgende aan de orde:

- Opening HR ST-N
- Toelichting sociaal Plan
- Toelichting proces CWI, ontslagvergunning
- Toelichting proces aanvragen WW, inschrijven CWI etc.
- Project Next Job toelichten
- Planning Intakes
- Informatie over aanwending ontslagvergoeding (o.a. stamrecht bv, stamrechtverzekering en andere financiële mogelijkheden)

### Intake:

Binnen 15 dagen na de aanzegging heeft iedere medewerker een intake met een adviseur van de SMART group. Doel hiervan is het opstellen van een persoonlijk actieplan.

Op basis van de resultaten van de intakes zullen vervolgactiviteiten, zoals trainingen en jobclubs etc., ingepland worden.

### Overig:

De volgende instrumenten kunnen additioneel ingezet worden:

- Competentiescan
- Werkervaring/ stage
- Jobhunting
- Collegiale doorlening
- Ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf
- Arbeidsmarkt scan

Two handwritten signatures are present at the bottom of the page. The signature on the left is a stylized, cursive name, possibly 'S. A.', and the signature on the right is 'PW'.



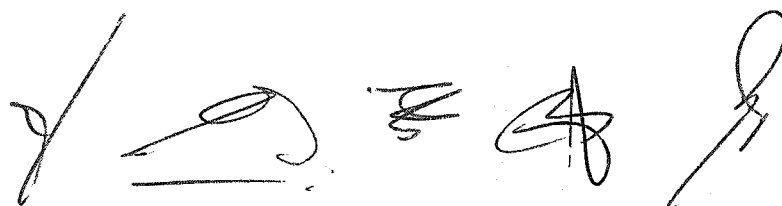
# PRINCIPE AKKOORD

## Sociaal Plan

voor het personeel van

NXP Semiconductors Netherlands B.V.  
NXP Software B.V.  
NuTune Netherlands B.V.

Datum: 17 november 2008



De ondergetekenden<sup>1</sup>:

1. NXP Semiconductors Netherlands B.V., gevestigd te Eindhoven, ten deze optredende voor zich en voor de navolgende partijen:

1.1 NXP Software B.V., gevestigd te Eindhoven;

1.2 NuTune Netherlands B.V., gevestigd te Eindhoven;

en

2. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;

3. CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Utrecht;

4. De Unie, gevestigd te Culemborg;

5. VHPP, gevestigd te Eindhoven;

Overwegende:

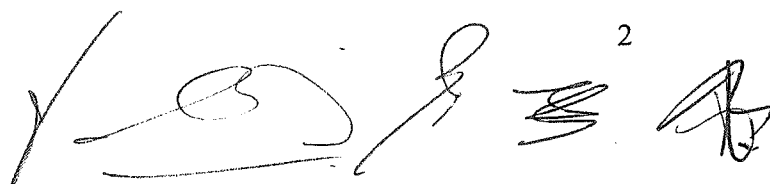
- dat partijen tijdens de CAO-onderhandelingen de wenselijkheid van een sociaal plan hebben besproken;
- dat zij tijdens de onderhandelingen over de Overgangsmaatregelen betreffende de joint venture van NXP met ST Microelectronics zijn overeengekomen om vóór 1 oktober 2008 een sociaal plan af te spreken;
- dat dit af te spreken sociaal plan door de joint venture gedurende 1 jaar na de inwerkingtreding ervan, zal worden gevolgd;
- dat tijdens de eerste besprekingen tussen partijen over dit sociaal plan in augustus 2008, duidelijk werd dat een omvangrijke herstructurering, die op 12 september 2008 bekend gemaakt werd onder de naam NXP Redesign, onvermijdelijk was;
- dat NXP de ondernemingsraad inmiddels een aantal adviesaanvragen betreffende nut en noodzaak van het Redesignprogramma en de uitvoering daarvan heeft gestuurd;
- dat de vaststelling van dit sociaal plan werd uitgesteld totdat de omvang van deze herstructurering duidelijk was;
- dat dit sociaal plan enerzijds toepasselijk is in geval van incidentele herstructureringen gedurende de periode tot 1 juli 2009, maar ook specifieke maatregelen bevat die bedoeld zijn om de personele consequenties van het NXP Redesignprogramma op te vangen;

verklaren de navolgende overeenkomst<sup>2</sup> te hebben gesloten.

---

<sup>1</sup> Hoewel geen partij bij deze overeenkomst, is dit sociaal plan op grond van het bepaalde in de Overgangsmaatregelen betreffende de JV van NXP Semiconductors Netherlands B.V. en ST Microelectronics NV dd. 23 juni 2008 op het gebied van wireless activiteiten in Nederland., gedurende 1 jaar na inwerkingtreding van dit sociaal plan tevens van toepassing op de medewerkers van ST NXP Wireless in Nederland.

<sup>2</sup> Waar in deze overeenkomst gesproken wordt van medewerkers, wordt tevens bedoeld: medewerksters.



2

## Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Aanzegging en boventalligheid
Artikel 3	Vangnetperiode
Artikel 4	Passende functie/interne herplaatsing
Artikel 5	Mobiliteitscentra
Artikel 6	Herplaatsing binnen ST NXP Wireless
Artikel 7	Vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst
Artikel 8	Boventallige medewerkers geboren vóór 1 januari 1953
Artikel 9	Begeleidingscommissie
Artikel 10	Opleiding en scholing
Artikel 11	Verstrekken van inlichtingen
Artikel 12	Plaatsmakersregeling
Artikel 13	Vrijwillig vertrekregeling
Artikel 14	Jubileumuitkering
Artikel 15	Verplichtingen voortvloeiend uit een concurrentiebeding
Artikel 16	Looptijd
Artikel 17	Hardheidsclausule
Artikel 18	Onvoorziene overheidsmaatregelen
Artikel 19	Informatieverstrekking aan vakorganisaties

## Bijlagen

Bijlage 1	behorend bij art. 5, negende lid	Project NXT Job
Bijlage 2	behorend bij art. 7, eerste lid	Kantonrechttersformule
Bijlage 3	behorend bij art. 7, tweede, derde en vierde lid	Vertrekstimulering
Bijlage 4	behorend bij art. 7, tweede en derde lid	Vertrekregeling
Bijlage 5	behorend bij art. 8, vierde lid	St. Metalektro Personeelsdiensten



## Artikel 1

### Definities

a. Werkgever

elk van de partijen, hiervoor genoemd onder 1. t/m 1.2;

b. Medewerker

degene die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in art.7:610 BW, in dienst van werkgever, die valt onder de personele werkingssfeer van NXP CAO-A of NXP-CAO B, die de aanzegging, zoals bedoeld in art. 2, tweede lid van dit sociaal plan vóór 1 juli 2009 heeft ontvangen, dan wel wordt aangezegd in het kader van het Redesignprogramma, zoals bedoeld in lid g van dit artikel;

c. Vakorganisaties

de partijen hiervoor genoemd onder 2. tot en met 5;

d. Begeleidingscommissie

de commissie bedoeld in art. 9 van dit sociaal plan;

e. Aanzegdatum

de datum waarop de medewerker wordt medegedeeld dat zijn arbeidsplaats vervalt en hem wordt medegedeeld op welke datum de boventalligheid aanvangt;

f. Boventalligheidsdatum

de datum waarop de werkzaamheden van de desbetreffende medewerker zijn vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting deze werkzaamheden te verrichten;

g. NXP-Redesignprogramma

De op 12 september 2008 door NXP aangekondigde herstructurering van de NXP-organisatie, als gevolg waarvan in de periode 2009/2010 bij benadering 1300 medewerkers hun arbeidsplaats verliezen, waarvan in Eindhoven 250 medewerkers (2009) en in Nijmegen 350 medewerkers (2009) en 700 medewerkers (2010). Over deze voorgenomen besluiten is advies gevraagd, respectievelijk zal advies gevraagd worden aan de OR van NXP Semiconductors Netherlands B.V.

h. Diensttijd

Het aantal ononderbroken<sup>3</sup> dienstjaren in dienst van werkgever en/of met werkgever verbonden ondernemingen en/of zijn rechtsvoorgangers. De dienstjaren als uitzendkracht of gedetacheerde medewerker, direct voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever en/of met werkgever verbonden ondernemingen in Nederland en/of zijn rechtsvoorgangers, tellen mee in de berekening van de diensttijd.

i. Opzegtermijn

De door werkgever, respectievelijk medewerker in acht te nemen termijn, die ingaat op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werkgever, respectievelijk de medewerker, de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor werkgever

<sup>3</sup> Elkaar opvolgende dienstjaren met een onderbreking van drie maanden of minder worden meegeteld, waarbij de periode van onderbreking buiten beschouwing wordt gelaten.

en medewerker geldende opzegtermijn is opgenomen in art. 10 van NXP-CAO-A, respectievelijk NXP-CAO-B.

j. Salaris

Het loon, inclusief vakantiegeld, dertiende maand en ploegtoeslag.

## Artikel 2

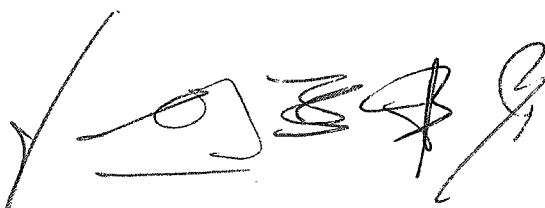
### Aanzegging en boventalligheid

1. De medewerker is boventallig met ingang van de datum waarop zijn werkzaamheden vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten.
2. De medewerker die boventallig wordt, ontvangt een mondelinge aanzegging van boventalligheid. Hij wordt daarbij geïnformeerd over de datum en, voor zover relevant, het tijdstip waarop de boventalligheid ingaat.
3. De in het eerste lid bedoelde boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd binnen een week na de aanzegging van boventalligheid.
4. Gedurende de periode gelegen tussen de datum waarop de boventalligheid aanvangt en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, behoudt de medewerker aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk worden gemaakt in de uitoefening van zijn functie.

## Artikel 3

### Vangnetperiode

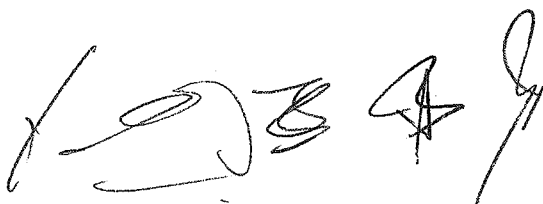
1. De vangnetperiode vangt aan op de eerste dag waarop de medewerker boventallig is en heeft een maximale duur van drie maanden.
2. Gedurende de vangnetperiode is de medewerker volledig vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.
3. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn eindigt niet eerder dan op de laatste dag van de vangnetperiode.
4. De medewerker spant zich gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid in om een andere werkkring binnen dan wel buiten de organisatie van werkgever te vinden.
5. Werkgever ondersteunt de medewerker gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid bij het zoeken naar een andere werkkring.
6. Medewerker behoudt gedurende de vangnetperiode aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk gemaakt worden in de uitoefening van zijn functie.



## Artikel 4

### Passende functie/interne herplaatsing

1. De medewerker, die de aanzegging van boventaligheid, zoals bedoeld in art. 2, tweede lid van dit sociaal plan, heeft ontvangen, zal zo mogelijk een andere passende functie worden aangeboden. Werkgever spant zich naar redelijkheid en billijkheid in om gedwongen werkloosheid te vermijden van medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalt.
2. Een passende functie is een functie binnen de organisatie van werkgever, die voor wat betreft salaris, samenstelling en aard van de werkzaamheden en het vereiste opleidings- en ervaringsniveau, aansluit bij de kwalificaties van de medewerker. Indien de medewerker een inwerk- en/of trainingsperiode van 3 maanden of minder nodig heeft, om de aangeboden functie zelfstandig te kunnen vervullen, is in beginsel sprake van een passende functie.
3. Voor de toepassing van het tweede lid geldt een functie als passend indien sprake is van maximaal 2 functie- of 1 vakgroep verschil in indelingsniveau, in vergelijking met het indelingsniveau van de functie die door de medewerker op het moment van aanzegging van de boventaligheid werd uitgeoefend. In dit verband geldt aannamegroep A3 als functiegroep 40 en aannamegroep B als vakgroep 50. Ook functies die worden uitgeoefend in een ander (ploegen)rooster kunnen passende functies zijn voor medewerkers, die boventalig werden uit een functie met een ander rooster dan het rooster van de aangeboden functie. Functies met een andere standplaats kunnen in voorkomende gevallen eveneens passende functies zijn, tenzij de reistijd woon-werkverkeer met openbaar vervoer meer bedraagt dan 1,5 uur enkele reis.
4. Een passende functie kan uitsluitend een arbeidsplaats betreffen, waarvoor op het moment waarop deze functie aan de medewerker wordt aangeboden, een vacature bestaat.
5. De medewerker, die wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende functie- of vakgroep, conform de daartoe in de NXP-CAO opgenomen regels. In geval van herplaatsing in een passende functie op een lager functieniveau, spant werkgever zich in om de medewerker binnen een jaar terug te brengen op het functieniveau waarop de medewerker op het moment van aanzegging werkzaam was.
6. Medewerker is verplicht mee te werken aan de toepassing van dit artikel. Een aanbod tot herplaatsing in een passende functie dient door de medewerker binnen een termijn van twee weken na de schriftelijke bevestiging van het aanbod schriftelijk te worden aanvaard. Deze termijn van twee weken kan op grond van zwaarwegende redenen, zulks ter beoordeling van werkgever, met een week worden verlengd.
7. Indien de medewerker een aanbod tot herplaatsing in een passende functie niet of niet tijdig schriftelijk aanvaardt, vervallen de aanspraken van de medewerker op grond van dit sociaal plan.
8. De medewerker kan zich voor het maken van bezwaar, indien werkgever het zesde lid tegen de medewerker inroept, richten tot de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in art. 9 van dit sociaal plan. De bestuurder beslist op basis van het advies van de Begeleidingscommissie binnen een termijn van een 5 werkdagen.



## Artikel 5

### Mobiliteitscentra: Project NXT Job

1. Werkgever richt in het kader van het NXP-Redesignprogramma in overleg met CWI, UWV en een extern outplacementbureau, alsmede de gemeente Nijmegen, respectievelijk de gemeente Eindhoven, twee Mobiliteitscentra in. De regie betreffende de Mobiliteitscentra ligt bij werkgever. De betrokkenheid van vakorganisaties is gegarandeerd door vertegenwoordiging in de stuurgroep, zoals bedoeld in bijlage 1.
2. De Mobiliteitscentra hebben tot taak de boventallige medewerker te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkkring buiten de organisatie van werkgever. Daarbij worden tevens de mogelijkheden voor het starten van een eigen onderneming betrokken. De medewerker en de Mobiliteitscentra zijn tesamen verantwoordelijk voor het nemen van voldoende initiatieven ten aanzien van het vinden van een andere werkkring.
3. De medewerker, die de schriftelijke bevestiging van de aanzegging van boventalligheid, zoals bedoeld in art. 2, derde lid, van dit sociaal plan ontvangt vóór 1 januari 2009, wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van 6 maanden, na de boventalligheidsdatum, gebruik te maken van de faciliteiten van één van beide Mobiliteitscentra.
4. De medewerker, die de schriftelijke bevestiging van de aanzegging van boventalligheid, zoals bedoeld in art. 2, derde lid, van dit sociaal plan ontvangt op of na 1 januari 2009, wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van 6 maanden, na de aanzegdatum, gebruik te maken van de faciliteiten van één van beide Mobiliteitscentra. Tot de boventalligheidsdatum wordt de tijd, die de medewerker aan begeleidings- of bemiddelingsactiviteiten kan besteden, door werkgever bepaald.
5. De kosten van de activiteiten van de Mobiliteitscentra, bedoeld in het derde en vierde lid van dit artikel, komen voor rekening van werkgever.
6. Werkgever wendt alle mogelijkheden aan om een goede voortgang van het proces van begeleiding en bemiddeling te bevorderen. Werkgever komt met de Mobiliteitscentra overeen dat maandelijks een overzicht verstrekt wordt aan werkgever, waaruit de voortgang en het aantal plaatsingen blijkt. Werkgever deelt deze informatie met vakorganisaties en medezeggenschap.
7. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld gedurende een langere periode dan bedoeld in het derde en vierde lid, gebruik te maken van de faciliteiten van een van de Mobiliteitscentra. In ruil hiervoor wordt de bruto vergoeding, zoals bedoeld in art. 7 van dit sociaal plan verlaagd met het bedrag van de desbetreffende extra outplacementkosten (excl. BTW), onder de voorwaarde dat de desbetreffende factuur op naam van werkgever wordt gesteld en rechtstreeks aan hem wordt toegezonden.
8. De medewerker dient werkgever uiterlijk vier weken voor het einde van de bemiddelingsperiode te informeren, dat hij gedurende een langere periode gebruik wenst te maken van de faciliteiten van het Mobiliteitscentrum. Vervolgens sluiten werkgever en medewerker hieromtrent een overeenkomst.
9. In bijlage 1 van dit sociaal plan is het werkproces van het Mobiliteitscentrum opgenomen en tevens de in het kader van de bemiddeling te hanteren instrumenten.



## Artikel 6

### Herplaatsing binnen ST NXP Wireless

Werkgever spant zich in om medewerkers die boventallig zijn te herplaatsen in de organisatie van ST NXP Wireless in Nederland en omgekeerd. Dit impliceert geen verplichting voor werkgever, dan wel ST NXP Wireless tot herplaatsing. Succesvolle herplaatsing leidt tot behoud van anciënniteit, maar nimmer tot uitkering van een vergoeding.

## Artikel 7

### Vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

#### *Opzegging door werkgever*

1. Indien de arbeidsovereenkomst van de medewerker door werkgever wordt beëindigd, heeft de medewerker aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de kantonrechtersformule<sup>4</sup> (KRF), zoals deze geldt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De in deze formule gehanteerde correctiefactor C bedraagt 1.

#### *Opzegging door medewerker*

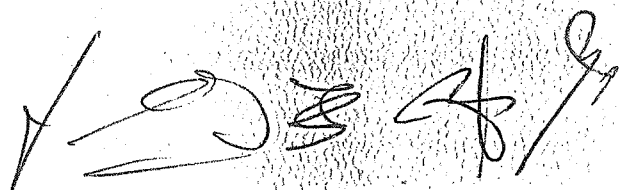
2. Indien de arbeidsovereenkomst van de aangezegde medewerker - na het verstrijken van de boventalligheidsdatum - eindigt op initiatief van de medewerker, door middel van schriftelijke opzegging door de medewerker of een door werkgever en medewerker op te stellen beëindigingsovereenkomst, heeft de medewerker aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de kantonrechtersformule, zoals deze geldt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De in deze formule gehanteerde correctiefactor C bedraagt 1. Tevens ontvangt de medewerker het salaris over de resterende duur van de vangnetperiode. Een schematisch overzicht van het bepaalde in dit lid is opgenomen in bijlage 4 bij dit sociaal plan.
3. Naast de vergoeding, bedoeld in het eerste en tweede lid, heeft de medewerker, wiens arbeidsplaats vervalt, aanspraak op een bedrag Y, waarbij Y wordt berekend op basis van de volgende formule:

Y = vergoeding op basis van de methodiek van de kantonrechtersformule zoals deze geldt op het moment waarop dit sociaal plan wordt gesloten -/- vergoeding op basis van de methodiek van de kantonrechtersformule, zoals deze geldt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

#### *Vertrekstimulering*

4. De in het tweede lid bedoelde vergoeding wordt voor de medewerkers van wie de boventalligheidsdatum gelegen is vóór 1 januari 2009, verhoogd met een stimuleringsbedrag, uitgedrukt in een aantal maandsalarissen. De hoogte van dit stimuleringsbedrag is afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker eindigt en bedraagt 4, 2 dan wel 1

<sup>4</sup> Een toelichting op de kantonrechtersformule is opgenomen in bijlage 2.





maandsalaris(sen). Een schematisch overzicht van de hoogte van het in dit lid bedoelde stimuleringsbedrag is opgenomen als bijlage 3 bij dit sociaal plan.

#### *Maximale vergoeding*

5. Indien de berekening van de vergoeding op basis van de kantonrechttersformule meer bedraagt dan het salaris over de periode vanaf en met inbegrip van de eerste dag na afloop van de arbeidsovereenkomst en de dag waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd zou zijn als gevolg van het bereiken van de uittredingsrichtdatum conform de door NXP met PME overeengekomen pensioenregeling, wordt de vergoeding vastgesteld op laatstbedoeld bedrag. Voor medewerkers geboren in 1950, 1951 of 1952 geldt, indien zij aanspraak hebben op de TOPSUM-regeling van PME, als uittredingsrichtdatum de eerste van de maand waarin de desbetreffende medewerker de leeftijd van 62 jaar bereikt.

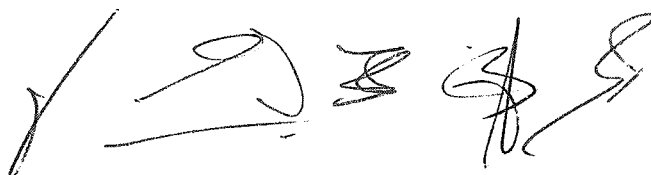
#### *Betaaltermijn*

6. De in dit artikel bedoelde vergoedingen worden betaald uiterlijk binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Het staat de medewerker vrij om de wijze waarop de vergoeding wordt uitbetaald te kiezen, mits deze wijze niet in strijd is met wet- en/of regelgeving en niet tot gevolg heeft dat voor werkgever de kosten meer belopen dan het bedrag van de bruto vergoeding, zoals in dit artikel bedoeld.
7. Indien de medewerker kiest voor een zogenoemd stamrecht, is de binnen de organisatie van werkgever geldende stamrechtprocedure van toepassing.

### **Artikel 8**

#### **Boventallige medewerkers geboren vóór 1 januari 1953**

1. Boventallige medewerkers geboren vóór 1 januari 1953, van wie de arbeidsovereenkomst onder toepassing van dit sociaal plan eindigt, kunnen direct na het einde van de arbeidsovereenkomst in dienst treden bij de Stichting Metalektro Personeelsdiensten (hierna: de Stichting), een mobiliteitsbureau voor uitstroom van personeel.
2. De medewerker die voor deze mogelijkheid kiest, blijft deelnemer bij PME, waardoor hij volledig pensioen op blijft bouwen op grond van de PME-regeling voor NXP-medewerkers. De pensioenopbouw vindt plaats met als pensioengrondslag de grondslag, die gold direct voor het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met NXP. De kosten van het dienstverband met de Stichting, daaronder begrepen de kosten van de voortzetting van de pensioenopbouw gedurende het dienstverband met de Stichting komen volledig voor rekening van de medewerker.
3. Werkgever draagt zorg voor voorlichting en advisering door PME en de Stichting aan de medewerker, maar is op generlei wijze aansprakelijk voor de gevolgen van de aldus te verstrekken financiële adviezen en de gevolgen van de op basis daarvan door de medewerker gemaakte keuzes.
4. Bijlage 5 bij dit sociaal plan bevat verdere informatie over de mogelijkheid van indiensttreding bij de Stichting.



## Artikel 9

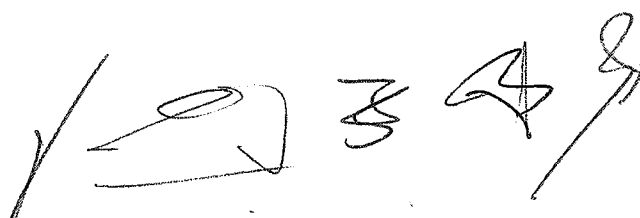
### Begeleidingscommissie

1. Werkgever stelt een Begeleidingscommissie in.
2. De Begeleidingscommissie bestaat uit acht leden, van wie vier vertegenwoordigers van werkgever en vier vertegenwoordigers van medewerkers.
3. De vertegenwoordigers van werkgever worden door werkgever benoemd. Een van de vier vertegenwoordigers van werkgever is werkzaam op het gebied van HRM. De vier vertegenwoordigers van medewerkers worden door vakorganisaties aangewezen. Werkgever en vakorganisaties waarborgen de objectiviteit van de leden van de Begeleidingscommissie. Besluitvorming binnen de begeleidingscommissie is slechts mogelijk in aanwezigheid van minimaal vier leden van de commissie, in paritaire samenstelling bijeen.
4. De Begeleidingscommissie heeft tot taak:
  - a. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan werkgever, over de toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen;
  - b. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule, bedoeld in art. 15.
5. Bovengenoemde werkzaamheden van de Begeleidingscommissie laten onverlet de individuele belangenbehartiging van medewerkers door de vakorganisaties.
6. Werkgever stelt de Begeleidingscommissie alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren.
7. Adviezen van de begeleidingscommissie hebben een zwaarwegend karakter. Werkgever kan in zijn besluitvorming slechts gemotiveerd afwijken van het advies van de Begeleidingscommissie.
8. Werkgever rapporteert maandelijks over de voortgang van het reorganisatieproces aan de Begeleidingscommissie.
9. De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij kennis neemt, tenzij het informatie van algemene bekendheid betreft.
10. Persoonlijke gegevens worden uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt indien de medewerker met deze gegevensverstrekking instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van door de Begeleidingscommissie aan werkgever te verstrekken persoonlijke gegevens.
11. De door vakorganisaties aangewezen leden van de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in het tweede lid, genieten bescherming conform het bepaalde in art. 21, eerste tot en met derde lid, WOR.

## Artikel 10

### Opleiding en scholing

1. Binnen de Mobiliteitscentra wordt medewerkers de gelegenheid geboden om zich onder begeleiding op hun loopbaan te oriënteren. In nauw overleg met HR en management wordt een individueel scholingsplan opgesteld. Een beëindigingsovereenkomst kan onderdeel uitmaken van de in het scholingsplan op te nemen individuele afspraken.
2. NXP werkt samen met diverse publieke organisaties (CWI, UWV, Gemeenten, opleidingsfondsen en scholingsinstituten) om arbeidsmarktrelevante



- scholingstrajecten voor medewerkers op te stellen en deze zo effectief mogelijk te realiseren.
3. Door middel van een EVC-procedure (Eerder Verworven Competenties) wordt de mogelijkheid onderzocht om kwalificatieprogramma's door vrijstellingen versneld te doorlopen.
  4. Om employability van grote groepen medewerkers met lage scholingsniveaus te verhogen, spant NXP zich de komende jaren in om deze medewerkers op tenminste WEB-2 niveau te kwalificeren. Kwalificatie op WEB-2-niveau is zowel relevant voor medewerkers, die werkzaam blijven bij NXP (multi-inzetbaarheid en uitwisselbaarheid) als voor medewerkers, die hun loopbaan buiten NXP voortzetten.
  5. NXP reserveert een scholingsbudget voor de periode tot 2011 voor de realisering van de in het eerste tot en met vierde lid bedoelde activiteiten.

## Artikel 11

### Verstrekken van inlichtingen

1. De medewerker, die een beroep doet op dit sociaal plan, verplicht zich aan werkgever de voor de toepassing van dit plan alle noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.
2. Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede het misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het sociaal plan tot gevolg.

## Artikel 12

### Plaatsmakersregeling

1. In afwijking van het bepaalde in art. 1, sub b, van dit sociaal plan wordt in dit artikel onder medewerker verstaan, degene die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in art. 7:610 BW, in dienst van werkgever en valt onder de personele werkingssfeer van NXP CAO-A of NXP-CAO B.
2. De medewerker, die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies en een leeftijdscategorie behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan aanspraak maken op een plaatsmakersregeling.
3. De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een verzoek in bij werkgever. Werkgever beslist positief op dit verzoek, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker als gevolg heeft dat een medewerker, behorend tot dezelfde leeftijdscategorie, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat de aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever.
4. Met de medewerker wiens verzoek, bedoeld in het tweede lid, wordt gehonoreerd, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst aldus eindigt, ontvangt een vergoeding ten bedrage van 65% van de voor de medewerker te bepalen vergoeding, zoals bedoeld in art. 7, tweede en derde lid.

5. Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet leidt tot strijd met het BBA en het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels van het CWI dan wel andere toepasselijke wet- en regelgeving.
6. De medewerker, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit sociaal plan.

### Artikel 13

#### Vrijwillig vertrekregeling

1. In afwijking van het bepaalde in art. 1, sub b, van dit sociaal plan wordt in dit artikel onder medewerker verstaan, degene die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in art. 7:610 BW, in dienst van werkgever en valt onder de personele werkingssfeer van NXP CAO-A of NXP-CAO B.
2. De medewerker, die niet is aangezegd en die behoort tot een nader door werkgever te bepalen functiecategorie kan aanspraak maken op een vrijwillige vertrekregeling.
3. Met de medewerker, die gebruik maakt van deze regeling, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst op een nader overeen te komen moment eindigt. De desbetreffende medewerker ontvangt een vergoeding ten bedrage van 65% van de voor de medewerker te bepalen vergoeding, zoals bedoeld in art. 7, tweede en derde lid.
4. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit sociaal plan, behoudens de voorzieningen in dit sociaal plan, die betrekking hebben op opleiding en scholing, bedoeld in art. 10, derde lid.
5. Werkgever kan functiecategorieën aanwijzen, waarbinnen de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is. Werkgever kan daarbij de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal medewerkers dat binnen de desbetreffende functiecategorie gebruik kan maken van deze regeling. Werkgever streeft er naar de vrijwillige vertrekregeling voor deze functiecategorieën ten minste een maand voor het moment van aanzegging van de boventallige medewerkers in deze functiecategorie, open te stellen.
6. In de functiecategorie "Operators" is deze regeling van toepassing met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan op de eerste 100 medewerkers die zich aanmelden voor deze regeling en van wie de arbeidsovereenkomst aldus in 2009 eindigt. Uitbreiding van het aantal medewerkers in deze functiecategorie, dat gebruik kan maken van deze regeling is uitsluitend mogelijk indien de gevolgen van het gebruik kunnen worden opgevangen door organisatorische maatregelen, flexwerkers e.d.
7. Deze regeling geldt voor de functiecategorie "Operators" tot het moment waarop de aanzeggingen van boventalligheid in verband met de sluiting van ICN 5 plaatsvinden.
8. De deelname aan deze regeling is gemaximeerd op een aantal "Operators" per maand. Dit maximum wordt steeds op de eerste van elke maand door werkgever bepaald en bekend gemaakt en is afhankelijk van de mate van deelname in de maand daaraanvoorafgaand en de gang van zaken binnen de organisatie van werkgever.
9. Werkgever rapporteert periodiek over het gebruik van deze regeling aan vakorganisaties.



## Artikel 14

### Jubileumuitkering

Indien de medewerker binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een diensttijdjubileum zou hebben gevierd, ontvangt hij de bij dit jubileum behorende gratificatie bij de eindafrekening van het dienstverband.

## Artikel 15

### Verplichtingen voortvloeiend uit een concurrentiebeding

Werkgever ontslaat de medewerker, voor wie een concurrentiebeding geldt, zoveel als mogelijk van de verplichtingen voortvloeiende uit dit beding.

## Artikel 16

### Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op de datum van ondertekening van deze overeenkomst en eindigt van rechtswege op 31 december 2010, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, behoudens artikel 6, dat eindigt een jaar na inwerkingtreding van dit sociaal plan.

## Artikel 17

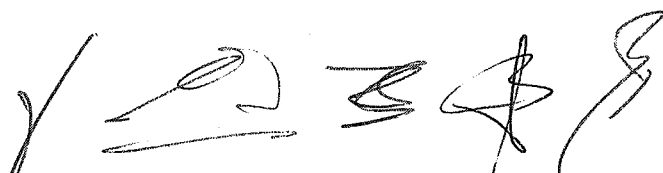
### Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een voor een medewerker onaanvaardbare situatie en/of indien dit sociaal plan in een voorkomend geval geen oplossing biedt, zulks ter beoordeling van werkgever, beslist werkgever, na advies van de Begeleidingscommissie, over de wijze waarop een dergelijke situatie wordt opgelost.

## Artikel 18

### Onvoorziene overheidsmaatregelen

Eventuele overheidsmaatregelen, die op het moment van het sluiten van dit sociaal plan niet bekend waren en die consequenties hebben voor dit sociaal plan, leiden tot nader overleg tussen partijen, zo spoedig mogelijk nadat een of meerdere der partijen de wens daartoe aan de andere partijen kenbaar heeft gemaakt.

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.

**Artikel 19**

**Informatieverstrekking aan vakorganisaties**

Vakorganisaties worden door werkgever schriftelijk, periodiek geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de resultaten van de werkzaamheden van de Mobiliteitscentra. Vakorganisaties dienen deze informatie als vertrouwelijk te behandelen.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Nijmegen op 17 november 2008

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

VHPP

De Unie

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

**Project NXT JOB**

**Doelstelling:**

De Mobiliteitscentra hebben tot taak de boventallige medewerker te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkring buiten de organisatie van werkgever.

**Uitgangspunten:**

Geen aparte loketten voor de verschillende organisaties, maar één gezicht naar medewerkers: NXT Job  
Eén adviseur als vast aanspreekpunt (knippen in traject zoveel mogelijk beperken)  
Doelgericht werken naar nieuw perspectief  
Maatwerk, diensten inzetten die individu nodig heeft  
Inzet adviseurs-op kwaliteit en benodigde rol  
Open vizier: Elkaar aanspreken op bijdrage aan het doel, teamreviews

**Projectorganisatie:**

*Stuurgroep NXT Job*

Verantwoordelijkheid:  
Resultaat definiëren  
Monitoren voortgang project  
Beslisbevoegdheid in geval van conflicten

*Begeleidingscommissie*

Verantwoordelijkheid:  
Monitoren werkwijze NXT JOB

*Projectleiding NXP*

Verantwoordelijkheid:  
Dagelijkse aansturing Mobiliteitscentrum, voortgangssturing op KPI's  
Middelen beschikbaar stellen om resultaten te behalen (budget)  
Communicatie naar NXP  
Verantwoording (o.a. financieel) naar NXP Stuurgroep  
Vertegenwoordiger van de werkgever naar aangezegde medewerkers

**Fasering NXT JOB werkzaamheden:**

*Aanzegging*

Medewerkers worden aangezegt door de manager. Tijdens dit gesprek ontvangen zij een informatiepakket met daarin:  
Informatie over het sociaal plan  
Informatie over NXT JOB  
Een uitnodiging voor een informatiesessie

De mogelijkheid om op kosten van werkgever gebruik te maken van sociaal maatschappelijke hulpverlening

Projectteam maakt op basis van wijkerslijst (met informatie over functie, opleidingsniveau etc) een verdeling van medewerkers over adviseurs en stelt planning van intakegesprekken op. Deze planning is onderdeel van de informatiesessie.

#### *Informatiesessie*

Binnen 10 werkdagen na aanzegging neemt de medewerker deel aan een informatiesessie waarin alle betrokken partijen binnen NXT JOB hen informeren over de diensten van NXT JOB (max. 20 deelnemers, enkele Engelstalige sessies, aparte sessies voor groepen met latere datum boventalligheid).

Agenda van de informatie sessie:

- Opening door NXP
- Sociaal Plan toelichting
- NXT JOB proces/diensten
- Planning intakes (toelichting en mogelijkheid te switchen)
- Informatie over stamrechtverzekeringen, stamrecht B.V. en andere financiële mogelijkheden.

#### *Intake*

Binnen twee weken na informatiesessie heeft iedere medewerker een intake met een adviseur van NXT JOB. Doel van het gesprek is het opstellen van een persoonlijk actieplan.

Inhoud van het intake gesprek wordt zoveel mogelijk gestandaardiseerd: verifiëren harde gegevens, opbouwen beeld van kansen op de arbeidsmarkt  
Balans in bemiddeling (perspectief op nieuw werk) en begeleiding (verwerking ontslag) dient in iedere gesprek aanwezig te zijn.

Op basis van de resultaten van de intakes kunnen verder activiteiten als trainingen, job-clubs etc worden ingepland

#### *Overig*

Bij de begeleiding kunnen indien nodig, buiten de reeds genoemde, de volgende instrumenten worden ingezet:

- Competentie scan
- Werkervaring/stages
- Jobhunting
- Collegiale doorlening
- Ondersteuning bij opstarten eigen bedrijf
- Arbeidsmarktscan



## Toelichting op de Kantonrechtersformule

### *Formule*

Wanneer de rechter een verzoek tot ontbinding inwilligt wegens veranderingen van omstandigheden en het hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt dat aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding zal worden toegekend, zal de hoogte van deze vergoeding op de volgende wijze worden vastgesteld (de kantonrechtersformule):  $A \times B \times C$ , waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

*Aantal gewogen dienstjaren (A) in de regeling, die geldt op het moment van het sluiten van dit sociaal plan*

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 40ste levensjaar tellen voor 1, dienstjaren van het 40ste tot het 50ste levensjaar tellen voor 1,5 en dienstjaren vanaf het 50ste tellen voor 2.

*Aantal gewogen dienstjaren (A) in de regeling, die geldt op het moment waarop het dienstverband eindigt*

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Vervolgens worden de dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren voor het 35ste levensjaar tellen voor  $\frac{1}{2}$ , dienstjaren van het 35ste tot het 45ste levensjaar tellen voor 1, dienstjaren van het 45ste tot het 55ste voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 55ste telt voor 2.

### *Beloning (B)*

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto salaris.

### *Correctiefactor (C)*

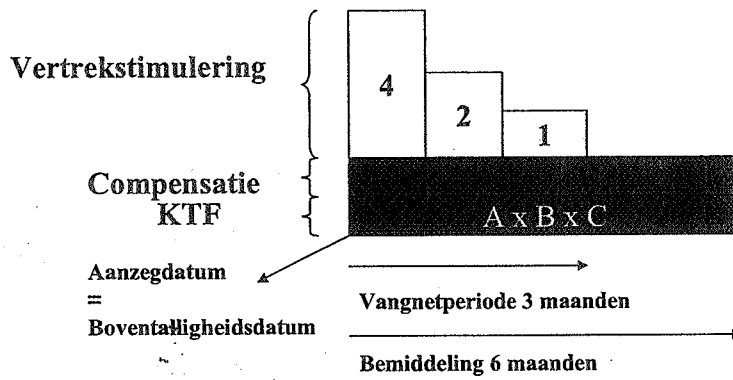
De correctiefactor (C) is bij een 'neutrale' of 'kleurloze' ontbinding gelijk aan 1 (één). De C is 0 (nul) indien de kantonrechter van oordeel is dat op basis van de bijzondere omstandigheden van het geval de toekenning van een vergoeding niet gerechtvaardigd is. In de overige gevallen zal de kantonrechter een correctiefactor (C) hanteren op basis van zijn beoordeling van de bijzondere omstandigheden van het geval.

### *Maximering van de vergoeding*

De vergoeding zal - behoudens eventuele immateriële schade - niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Dit betekent dat ten aanzien van medewerkers die op de leeftijd van 62 jaar aanspraak hebben op een uitkering krachtens de TOPSUM-regeling van PME als pensioengerechtigde leeftijd 62 jaar geldt.

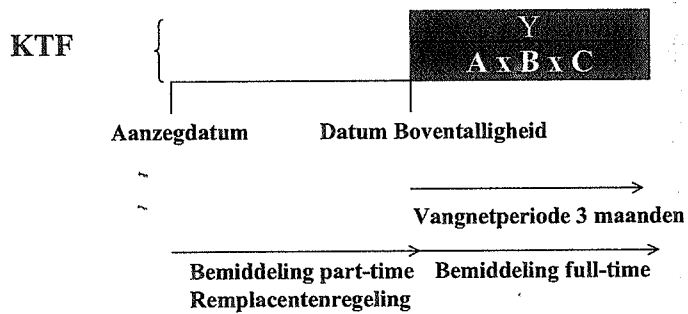
## Vertrekstimulering (medewerkers boventallig vóór 010109)



*[Handwritten signature]*

## Vertrekregeling

(medewerkers boventallig op of na 010109)



## De Stichting Metalektro Personeelsdiensten

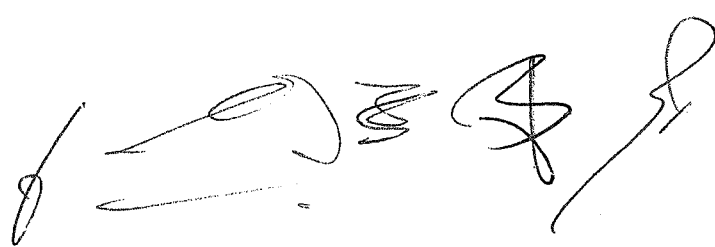
1. Voorwaarde voor indiensttreding bij de Stichting is dat NXP, op uitdrukkelijk verzoek en voor rekening van de medewerker, voorafgaand aan indiensttreding een bedrag aan de Stichting overmaakt gelijk aan de toekomstige, te verwachten loonkosten, inclusief werkgeverslasten, verminderd met de toekomstige verwachte inkomsten WW/ZW/WAO/WIA. Daarboven zijn administratiekosten en premies in verband met toekomstige CAO-stijgingen, wijzigingen sociale lasten en risicoreservering/overhead verschuldigd. Het aan de Stichting over te maken bedrag wordt door werkgever verrekend met de bruto vergoeding, bedoeld in art. 7 van dit sociaal plan. Het maximale door NXP in dit verband aan de Stichting over te maken bedrag is het bedrag van de vergoeding.

De medewerker dient zelf een aanvraag in voor tegemoetkoming in de pensioenpremie op grond van de FVP-regeling.

2. Het dienstverband bij de Stichting betreft een tijdelijke arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP) voor bepaalde tijd tot aan de datum waarop de WW-uitkering eindigt, dan wel de eerste dag van de maand waarin de medewerker 62 jaar wordt, indien de leeftijd van 62 jaar eerder bereikt wordt dan het einde van de WW-uitkering.
3. De in het tweede lid van dit artikel bedoelde arbeidsovereenkomst MUP houdt tevens het volgende in:
  - er bestaat geen garantie op werk;
  - de Stichting verplicht zich, indien er passend werk is, dit aan te bieden;
  - de medewerker is verplicht aangeboden passend werk te accepteren.
4. De Stichting zal gedurende de in het tweede lid van dit artikel bedoelde periode zorgdragen voor de betaling van het inkomen, dat in de periode waarin geen werkzaamheden worden verricht, gelijk is aan de WW-uitkering, maar minimaal 50% van het laatstverdiende salaris bedraagt. De Stichting houdt op het bruto inkomen alle door de medewerker verschuldigde inhoudingen in en draagt zorg voor de afdracht ervan.
5. Indien na het einde van de looptijd van de WW-uitkering de leeftijd van 60 jaar nog niet is bereikt, dient de medewerker ter behoud van zijn aanspraken op de TOPSUM-regeling (indien de medewerker geboren is vóór 1 januari 1950), dan wel ter behoud van zijn aanspraken op het Voorwaardelijk Extra Ouderdomspensioen (indien de medewerker geboren is in 1950, 1951 of 1952), de arbeidsovereenkomst MUP met de Stichting voort te zetten.
6. Indien na het einde van de looptijd van de WW-uitkering de leeftijd van 60 jaar is bereikt, maar nog niet de leeftijd van 62 jaar, kan de medewerker de arbeidsovereenkomst MUP met de Stichting voortzetten. Hij is in dat geval verplicht maandelijks een bedrag van minimaal 50% van zijn laatstverdiende salaris in dienst van NXP, uit een kapitaalverzekering aan te wenden.



7. Voorwaarde voor aanspraak op salaris is dat de medewerker gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst MUP de WW-uitkering en/of de ZW-uitkering en/of de WAO-uitkering en/of de WIA-uitkering, volledig cedeert aan de Stichting. Indien de Stichting de WW-/ZW-WAO- en/of WIA-uitkering niet (volledig) ontvangt, dan wordt bij de berekening van het te betalen salaris uitgegaan van de fictie dat deze uitkering(en) volledig door de medewerker zelf word(en)t ontvangen. Het al dan niet verkrijgen van de WW-uitkering is voor risico van de medewerker.
8. Gedurende de periode waarin de medewerker een WW-uitkering ontvangt, is hij tevens gebonden aan de bij die uitkering behorende verplichtingen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, located at the bottom of the page.

