

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

METALEKTRO B-CAO Lumileds



Lumileds Holding B.V.
Lumileds Netherlands B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Lumileds Holding B.V. te Amsterdam ten deze optredende voor zich en voor
Lumileds Netherlands B.V.

als partij ter ene zijde

en

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

als partijen ter andere zijde

is de volgende MetalelektroB collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2017 CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Preambule

- Deze overeenkomst treedt in werking vanaf de datum waarop een meerderheid van de aandelen van Lumileds Netherlands B.V. zijn overgedragen (aandelenoverdracht), zijnde 30 juni 2017.
- Lumileds Netherlands B.V. behoort vanaf die datum niet meer tot de in concernverband aan Philips verbonden ondernemingen.
- Partijen stellen vast dat Lumileds Netherlands B.V. vanaf de aandelenoverdracht valt onder de werkingssfeer van de CAO Metalektro.
- Partijen wensen arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken voor de medewerkers van Lumileds Netherlands B.V. waarbij als uitgangspunt de CAO Metalektro geldt maar voor een aantal onderdelen daarvan de bepalingen zoals die van toepassing waren in de Philips CAO zoals die gold tijdens de looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, aangevuld met de aan artikel 9.2 per 1 januari 2015 toegevoegde leden 4 en 5 inzake de (tijdelijke) pensioentoeslag.
- Partijen wensen dat deze afspraken ook van toepassing zijn voor de medewerkers van Lumileds Holding B.V.
- Partijen zijn conform artikel 1.5 van de Metalelektro CAO een Metalelektro B CAO aangegaan.
Dit betekent dat de A bepalingen uit de Metalelektro CAO onverkort van toepassing zijn. In deze Metalelektro B CAO, hierna te noemen de CAO, kan van de B bepalingen uit de Metalelektro CAO zijn afgeweken. In deze CAO worden slechts de afwijkingen van de B bepalingen weergegeven.
Uitgangspunt is de tekst van de CAO Metalektro.
In de CAO is voor de afwijkende bepalingen een afwijkende tekst opgenomen.
- In bijlage D is een opsomming opgenomen over de toepasselijkheid van de RAV's (Regeling Arbeidsvoorwaarden) van Philips zoals die golden op de datum van aandelenoverdracht en al dan niet van toepassing blijven vanaf die datum.
- De dienstjaren die medewerkers direct voorafgaand aan de aandelenoverdracht in dienst van Philips hebben doorgebracht gaan van rechtswege over van Philips op Lumileds en tellen bij Lumileds mee voor alle situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.
- Werknemers van Lumileds zullen een integrale tekst van de CAO ontvangen.

INHOUDSOPGAVE

1. Algemene bepalingen	5
2. Arbeidsduur en Werktijden	5
3. Beloning	6
4. Toeslagen	13
5. Vakantie	18
6. Verzuim	18
7. Pensioenregeling	19
8. Slotbepalingen	20
Bijlagen	21
Bijlage A Salarisschalen	23
Bijlage B Ploegendienst	24
Bijlage C Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst	25
Bijlage D RAV's	27
Bijlage E Overige afspraken	28
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalelektro 2013/2015	29

1. Algemene bepalingen

1.1 Definities

- Roostervrije dagen / vrije roosteruren en de daarmee verband houdende bepalingen in de CAO Metalektro zijn niet van toepassing. De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur wordt rekening houdend hiermee vastgesteld;
- Het begrip Functie jaren zoals gedefinieerd in de CAO Metalektro is niet van toepassing. De salarisregeling geldt zoals opgenomen in hoofdstuk 3;
- In de CAO Metalektro is het begrip "uurverdienste" gedefinieerd. Voor de medewerkers van Lumileds geldt een uurverdienste van 0,575% van het maandsalaris

2. Arbeidsduur en Werktijden

2.1 Tijdsparen / verkopen

In afwijking van hetgeen in de CAO Metalektro is geregeld met betrekking tot tijdsparen en tijd verkopen geldt de regeling die is opgenomen in de artikelen 3.2 en 5.1.

3. Beloning

In afwijking van hetgeen in de CAO Metalektro is geregeld met betrekking tot

- 1) de salarisregeling en functiewaardering (artikel 4.1 t/m 4.12 van de CAO Metalektro), geldt de salarisregeling opgenomen in de volgende artikelen in dit hoofdstuk;
- 2) de betaling van continuarbeid geldt de regeling opgenomen in artikel 4.5 en bijlagen B en C;
- 3) meeruren en overuren, geldt de regeling opgenomen in artikel 4.1

3.1 Maandsalaris

1. Het door werkgeefster ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de vakorganisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 3.7.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.
4. De medewerker zal werkgeefster in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

3.2 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 de vakantiebijslag zoals vermeld in artikel 3.5 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 gebruik 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.

3.3 Variabel salaris

1. Werkgeefster kent een Variabel Salarisregeling.
2. De hoogte van het variabel salaris is afhankelijk van objectief meetbare groepsdoelstellingen en van de beoordeling van de medewerker.
3. Het deel van het variabel salaris dat afhankelijk is van de objectief meetbare groepsdoelstellingen bedraagt maximaal:
 - vakgroepen 10 t/m 70: 6%
 - vakgroepen 80 en 90: 12%

De objectief meetbare groepsdoelstellingen kennen een onder- en bovengrens. Beneden de ondergrens wordt er geen variabel salaris uitgekeerd, boven de bovengrens is het variabel salaris gelijk aan het maximum percentage. Tussen onder- en bovengrens neemt het percentage evenredig toe.

Het percentage dat afhankelijk is van de objectief meetbare groepsdoelstellingen wordt vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de beoordeling. De waarde van deze factor loopt van 0 tot 1,25.

Uitgaande van de beoordelingssystematiek die van kracht is, is de uitwerking van deze factor conform de volgende tabel:

Uitzonderlijke resultaten/Rolmodel	1,25
Goede resultaten/Rolmodel	1,1
Uitzonderlijke resultaten/Waardevolle kracht	1,1
Goede resultaten/Waardevolle kracht	1,0
Voldoet gedeeltelijk/Rolmodel	0,9
Uitzonderlijke resultaten/Verbetering noodzakelijk	0,9
Voldoet gedeeltelijk/Waardevolle kracht	0,75
Goede resultaten/Verbetering noodzakelijk	0,75
Voldoet gedeeltelijk/Verbetering noodzakelijk	0

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

Het totaal percentage variabel salaris wordt dan maximaal:

- vakgroepen 10 t/m 70: 7,5%
- vakgroepen 80 en 90: 15%

Het betreft percentages van het inkomen in het betreffende kalenderjaar. Tot het inkomen wordt gerekend: het maandsalaris, de ploegentoeslag, de vaste overwerktoeslag en de vaste bijzondere uren toeslag.

4. Het variabel salaris wordt uitbetaald in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is.

3.4 Collectieve verhogingen

Vanaf de ingangsdatum van deze CAO gelden de salarisverhogingen conform de CAO Metalektro.

Daarnaast geldt de volgende overgangsregeling:

Bij de betaling van het salaris in de tweede kalendermaand na de maand waarin de aandelenoverdracht plaatsvindt, doch niet eerder dan in de maand september 2017, zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,6% van het in die maand geldende (kale) maandsalaris op jaarbasis.

De salarisschalen worden verhoogd met 0,75% vanaf de derde kalendermaand na de maand waarin de aandelenoverdracht plaatsvindt, doch niet eerder dan vanaf 1 oktober 2017.

In het geval de aandelenoverdracht na 1 juli 2017 plaatsvindt, zullen over de salarisverhoging materieel gelijkwaardige afspraken worden gemaakt, waarbij collectieve verhogingen die rechtstreeks voortvloeien uit de CAO Metalektro mede in ogenschouw worden genomen.

3.5 Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 3.2.
2. De minimum vakantietoeslag zoals vermeld in de CAO Metalektro geldt onverkort voor de medewerkers van Lumileds
3. De medewerkers aan wie wordt betaald tijdens arbeidsongeschiktheid ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgeefster volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die:
 - 4.1. anders dan voor herhalingsoefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden;
 - 4.2. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster.

3.6 Girale betaling

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

3.7 Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

1. Volgens een functiewaarderingsstelsel wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in het bestand Referentiefuncties. 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 functiewaarderingsstelsel bepaald.

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70 of 80.

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.

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 aan alle functie-eisen voldoen ten minste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep.
Iedere medewerker die aan de minimum functie-eisen voldoet 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 indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met ten minste het referentiesalaris.
- De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A.

2. Invloed beoordeling

Ten minste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag.

In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. 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 bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;in welke gevallen werkgeefster in overleg met de vakorganisaties 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 half 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.

3. Garantie salarisgroei

Voor de medewerkers die op 1 april 2009 in dienst waren van Philips en ingedeeld waren in een van de vakgroepen 10 t/m 45, geldt de garantie dat zij, indien zij aan de minimum functie-eisen voldoen, op termijn minimaal zullen doorgroeien naar het salaris dat overeenkomt met een bepaalde schaalpositie in de vakgroep waarin zij per 1 april 2009 waren ingedeeld.

De hiervoor bedoelde schaalpositie is:

Vakgroep	Schaalpositie	Vakgroep	Schaalpositie
10		30	94
15	98	35	92
20	97	37	92
25	95	40	91
27	94	45	90

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 ten minste gelijk zal zijn aan 97% van het referentiesalaris.

4. Toeslagen

4.1 Overuren

In afwijking van hetgeen in de CAO Metalektro is geregeld met betrekking tot overwerk geldt de hierna volgende regeling

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 50.
2. 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 ten minste 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.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. 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 ten minste € 1.563,- bruto. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde 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.
6. De in het vijfde 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.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in de vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 t/m 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

4.2 Toeslag voor afwijkende werktijd

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 60.
2. Indien en voor zover een medewerker via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
 - 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 uren op zondag van : 00.00 - 24.00 uur
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

4.3 Consignatiedienst

In afwijking van het geen in de CAO Metalektro is geregeld met betrekking tot consignatiedienst geldt de volgende regeling.

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3. 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).
4. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
5. 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 4.2.
6. Werkgeefster kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
7. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.

8. Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag en een feestdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
9. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 4.1.
10. 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.
11. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 uur en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
12. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 uur en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 10.

Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximale aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

4.4 Hindertoeslag

De "Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro betreffende het systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO)" geldt niet voor de medewerkers van Lumileds.

In plaats daarvan geldt de volgende regeling voor hindertoeslag.

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend. Werkgeefster zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.
3. De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:
 - vuil;
 - klimaat;
 - luchtverontreiniging;
 - persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van ten minste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 4 genoemd. Werkgeefster heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

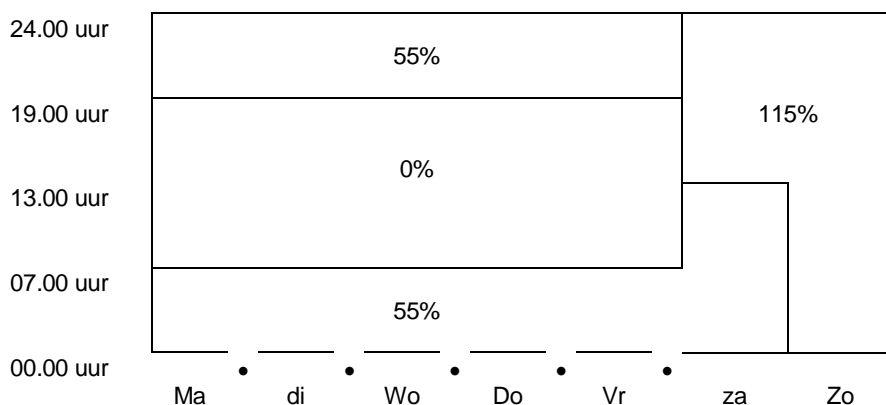
4. Opklimmend naar de graad van de hinder worden vier niveaus onderscheiden. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

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

5. De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald.
6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

4.5 Ploegendienst

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag.
2. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in artikel 6.
De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn.
3. Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.

4. De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgeefster werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.

Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage zoals genoemd bijlage B.

5. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter ten minste gebaseerd op € 2.030,- per maand. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing.
6. De bij werkgeefster bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

5. Vakantie

De in de CAO Metalektro opgenomen “Overgangsregeling extra vakantie voor senioren” is voor de medewerkers van Lumileds niet van toepassing.

5.1 Koopdagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen').
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.
3. Voor het opnemen van koopdagen gelden de volgende voorwaarden
 - Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode in overeenstemming met zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
 - Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
4. De waarde van een koopdag 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.

5.2 Collectieve vakantie

Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken respectievelijk 3 weken ontvangt de medewerker 1 respectievelijk 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

6. Verzuim

Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

De bepalingen van de CAO Metalektro zijn van toepassing voor de medewerkers van Lumileds. De enige uitzondering geldt voor de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid. Over deze dagen vindt wel loondoorbetaling plaats.

WGA-hiaatverzekering

De premie komt volledig voor rekening van werkgever

7. Pensioenregeling

7.1 Pensioenregeling

Medewerkers van Lumileds nemen deel in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME). Naast deelname in de basispensioenregeling betreft dit deelname in de excedentregeling (hoog) en WIA-excedentregeling voor zover het pensioengevend salaris hier aanleiding toe geeft. De eigen bijdrage zal 2% van de pensioengrondslag bedragen.

7.2 Pensioengevend salaris

Het inkomen waarop het pensioen wordt gebaseerd bestaat uit uw bruto jaarsalaris (12 keer het bruto maandsalaris, inclusief eventuele structurele toeslagen, zoals ploegen- en vaste overwerktoeslag) en het persoonlijk budget. Variabele inkomenselementen worden één keer per jaar (1 april) over het voorgaande jaar verrekend waarbij ook de onttrekkingen aan het persoonlijk budget in mindering worden gebracht.

7.3 Pensioentoeslag

Iedere medewerker van wie het vaste pensioengevende salaris het maximale pensioengevende salaris zoals wettelijk vastgelegd overschrijdt heeft recht op een pensioentoeslag van 15% over het verschil tussen het vaste pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris de pensioentoeslag worden uitbetaald rekening houdend met het geldende parttime percentage.

7.4 Tijdelijke pensioentoeslag

Medewerkers die op 31 december 2014 deelnemer waren aan het Philips flex pensioen en een jaarsalaris hadden van € 80,000 of hoger hebben recht op een tijdelijke pensioentoeslag. De tijdelijke pensioentoeslag wordt maandelijks betaald t/m 31 december 2021. In 2022, 2023 en 2024 wordt resp 75%, 50% en 25% van dit bedrag betaald. De tijdelijke pensioentoeslag wordt eenmalig bepaald op basis van het salaris per 31 december 2014 volgens onderstaande tabel:

Maandelijks tijdelijke bruto pensioentoeslag per maand op full time basis.

Jaarsalaris	VG70	VG 80/90
	Tijdelijke pensioentoeslag	Tijdelijke pensioentoeslag
≥€80.000 <€ 85.000	€ 60,00	€ 105,00
≥€85.000 <€ 90.000	€ 95,00	€ 145,00
≥€90.000 <€ 95.000	€ 130,00	€ 185,00
≥€95.000 <€100.000	€ 165,00	€ 225,00
≥€100.000 <€105.000	€ 200,00	€ 265,00
≥€105.000 <€110.000		€ 300,00
≥€110.000 <€115.000		€ 340,00
≥€115.000 <€120.000		€ 380,00
≥€120.000		€ 420,00

Medewerkers die op 31 december 2014 deelnemer waren aan het Philips flex pensioen en een jaarsalaris hadden kleiner dan € 80,000 krijgen recht op een tijdelijke pensioentoeslag op het moment dat hun bruto jaarsalaris de grens van €80,000 passeert. Op dat moment wordt de tijdelijke pensioentoeslag eenmalig volgens de tabel vastgesteld en maandelijks betaald. De tijdelijke pensioentoeslag wordt betaald tot 31 december 2018.

Medewerkers die na 31 december 2014 deelnemer worden aan het Philips flex pensioen met een bruto jaarsalaris hoger dan € 80,000 krijgen recht op de tijdelijke pensioen-toeslag. Op het moment van deelname zal de tijdelijke pensioentoeslag eenmalig volgens de tabel worden bepaald en maandelijks worden uitgekeerd tot 31 december 2018.

Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het maandsalaris exclusief persoonlijk budget.

Karweiwerk

Hier stond dat de bepaling van de CAO "niet van toepassing" waren. Volgens mij bedoelden we hier niet een uitzondering te maken maar aan te geven dat dit niet voorkomt bij Lumileds. Als dit laatste door iedereen wordt (h)erkend stel ik voor om het onderwerp Karweiwerk niet te noemen in deze CAO. Dan geldt de bepaling van de basis CAO Metalektro (maar zonder effect, omdat het niet voor komt).

8. Slotbepalingen

Looptijd van de CAO

Deze Metalelektro B CAO treedt in werking op de in de preambule bedoelde datum van aandelenoverdracht, zijnde 30 juni 2017. Voor de looptijd van deze CAO wordt aangesloten bij de looptijd van de CAO Metalelektro die wordt afgesloten als opvolger van de CAO Metalelektro met de looptijd tot en met 30 april 2015. Deze CAO eindigt zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist op 31 mei 2018.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere CAO's komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. Deze CAO heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO's.

Individuele aanspraken die niet uit een eerdere CAO voortvloeien blijven van kracht.

Aldus overeengekomen en getekend op 17 mei 2017

Lumileds Holding B.V.

FNV

R.R.J.B. Peters

CNV Vakmensen

A. Huizinga

VHP2

J. Sauer

DE UNIE

S. Koetloe

Bijlagen

De volgende bijlagen van de CAO Metalektro zijn niet van toepassing voor de medewerkers van Lumileds:

- E Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)
- F Systeemhouderschap ISF en/of SAO
- H Toeslagpercentages

Bijlage A Salarisschalen

MAANDSALARISSCHAAL TOT EN MET VAKGROEP 45 PER 1 februari 2017
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 0,5% per 1 februari 2017)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2289	2318	2409	2539	2683	2832	3146	3370	3682	4164
110	2189	2218	2305	2429	2566	2709	3010	3223	3522	3983
105	2090	2117	2200	2318	2450	2586	2873	3077	3362	3802
Referentie salaris = 100	1990	2016	2095	2208	2333	2463	2736	2930	3202	3621
95	1891	1915	1990	2098	2216	2340	2599	2784	3042	3440
90	1791	1814	1886	1987	2100	2217	2462	2637	2882	3259
85	1692	1714	1781	1877	1983	2094	2326	2491	2722	3078
80	1592	1613	1676	1766	1866	1970	2189	2344	2562	2897
75	1493	1512	1571	1656	1750	1847	2052	2198	2402	2716
70	1393	1411	1467	1546	1633	1724	1915	2051	2241	2535
65	1294	1310	1362	1435	1516	1601	1778	1905	2081	2354
60	1194	1210	1257	1325	1400	1478	1642	1758	1921	2173

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEP 50 en hoger per 1 februari 2017
(incl. de collectieve schaal aanpassing van 0,5% per 1 februari 2017)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	5182	6504	8293	9862	11839
125	4983	6254	7974	9483	11384
120	4783	6004	7655	9103	10928
115	4584	5753	7336	8724	10473
110	4385	5503	7017	8345	10018
105	4185	5253	6698	7965	9562
Referentie salaris = 100	3986	5003	6379	7586	9107
95	3787	4753	6060	7207	8652
90	3587	4503	5741	6827	8196
85	3388	4253	5422	6448	7741
80	3189	4002	5103	6069	7286
75	2990	3752	4784	5690	6830
70	2790	3502	4465	5310	6375
65	2591	3252	4146	4931	5920
60	2392	3002	3827	4552	5464

Bijlage B Ploegendienst

Behorend bij artikel 4.5: toelichting op berekening maandsalaris ploegendienst en ploegentoeslag

- 1 Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens deze CAO te vermenigvuldigen met het basispercentage.
- 2 Het basispercentage wordt als volgt berekend:

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

- 3 De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 4.5 lid 3 te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.
- 4 De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

- 5 Voor een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag verwijzen wij u naar de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

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

** Bij berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker wordt uitgegaan van 150 te werken uren in een cyclus, terwijl bij berekening van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van 157,5 uren in een cyclus.

Bijlage C

Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst

- 1 De medewerker die de ploegendienst verlaat en overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.
- 2 Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.
- 3 De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
- 4 De betaling volgens de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief [ploegen]toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief

[ploegen]toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgeefster dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

- 5 Het afbouwbedrag zal bij collectieve salarisverbeteringen dienovereenkomstig worden verhoogd.
- 6 Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantie-regeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:
 - alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
 - bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd volgens de toen geldende ploegentoeslaggarantieregeling.
- 7 Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

Bijlage D RAV's

In het onderstaande overzicht is aangegeven welke (delen van) RAV's (Regeling Arbeidsvoorwaarden van Philips) van toepassing blijven vanaf de in de premabule bedoelde datum van aandelenoverdracht. Wijzigingen zoals die op of na die datum door Philips worden toegepast gelden niet voor de medewerkers van Lumileds.

RAV nr	RAV titel	van toepassing bij Lumileds	toelichting en bijzonderheden
004	Cijfers van het jaar	nee	overzicht van fiscale cijfers voor intern gebruik
005	Tekenbevoegdheid	nee	mandaat HR manager bij recruitment
010	Bedrijfsbeveiliging	nee	uitsluitend van toepassing voor beveiligers
012	Deeltijdwerkers	ja	
013	Deeltijdwerkers met min max contract	nee	geen min max contracten bij Lumileds
014	80-80-100 regeling	ja	
016	Stagiairs en afstudeerders	ja	
041	Arbeidsduur	gedeelte	m.u.v. pt 2 (ATW aspect van de CAO-M is leidend d.w.z. 55+ grens bij overwerk)
042	Keuzewerktijden	ja	
050	Ploegenwerkers	ja	
054	Inkomensafbouw ploegenwerkers	ja	
055	Hindertoeslag	ja	
056	Consignatieregeling	ja	
057	Overuren	ja	
059	Bijzondere uren	ja	
100	Reiskosten woon-werkverkeer	ja	
101	Arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij indiensttreding	nee	medewerkers van Philips treden niet nieuw in dienst
102	Koffiegeldvergoeding ploegenwerkers	ja	
103	Myshop VIP	nee	fiscaal voordeel kan niet worden toegepast door Lumileds
104	Extra gratificatie	ja	
105	Overplaatsing zonder verhuizing	ja	
106	Overplaatsing met verhuizing	ja	
107	Verhuizing bij indiensttreding	nee	medewerkers van Philips treden niet nieuw in dienst
108	NS Abonnementen	nee	speciale afspraken Philips met NS / LL maakt eigen afspraken met NS
110	Reisbeleid	gedeelte	m.u.v. van onderdeel IV m.b.t. verzekeringen
111	Lease autoregeling	nee	speciale afspraken Philips met Leaseplan
112	Afkoop lease auto	nee	speciale afspraken Philips met Leaseplan
200	Loondoorbetaling bij ziekte	nee	CAO M (100% 1e jr en 80% 2e jr - met aanvullende particuliere verzekeringen)
201	Volledige arbeidsongeschiktheid en WAO	nee	
202	Volledige arbeidsongeschiktheid en WIA	nee	
203	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en WAO	nee	
204	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en WIA	nee	
205	Arbeidsongeschiktheid minder dan 35% en WIA	nee	
206	Dubbel uitgetrokken	nee	
210	Zorgverzekering	nee	speciale afspraken Philips met IAK
304	Feestdagen	ja	CAO M wordt gevolgd
305	Vakantie	nee	CAO M wordt gevolgd (27 dagen i.p.v. 25) (verjaring blijft zoals bij Philips)
360	Betaald verzuim	gedeelte	Alleen onderdeel 7 (5 x 60 regeling) van toepassing, voor overige geldt CAO M
361	Koopdagen	ja	
362	Levensloopverlof	ja	
363	Levensloopspaarregeling	ja	
370	Zorgverlof	ja	
371	Kortdurend zorgverlof	ja	
372	Langdurig zorgverlof	ja	
373	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	ja	
374	Ouderschapsverlof	ja	
375	Adoptie- en pleegzorgverlof	ja	
376	Sabbatical	ja	
400	Leren en ontwikkelen	ja	
450	Dienstjubilaea	gedeelte	5 dagen vakantie alleen nog bij 25 of 40 jr jubileum voor 1-1-2016
556	Spaarloonregeling	ja	
650	Schade aan persoonlijke eigendommen	ja	
700	Overlijden van een medewerker	ja	
701	Met pensioen	ja	
702	ABN AMRO netto pensioen	ja	

Bijlage E Overige afspraken

1 Werkgelegenheid

Lumileds heeft de intentie om duurzame werkgelegenheid te bieden aan haar medewerkers. Mocht om bedrijfseconomische redenen onverhoopt een reorganisatie noodzakelijk zijn waarbij boventaligheid ontstaat dan zal Lumileds dezelfde regeling toepassen die Philips kent op het moment van de aandelenoverdracht (CSP2014-2018), met dien verstande dat, in afwijking van artikel 3.1 van dit Centraal Sociaal Plan, deze regeling voor de medewerkers van Lumileds eindigt op de dag gelegen 3 jaren na de aandelenoverdracht. Deze regeling geldt uitsluitend voor de medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 80.

2 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Lumileds continueert de regeling reiskostenvergoeding zoals deze bij Philips op de datum van aandelenoverdracht van toepassing was.

3 Representatievergoeding

De representatiekostenvergoeding zoals deze op de datum van aandelenoverdracht bij Philips van toepassing was wordt door Lumileds overgenomen.

4 Individuele afspraken

Bijzondere individuele arrangementen van medewerkers die afwijken van de standaard zullen door Lumileds worden gecontinueerd, mits de afspraken hierover voor de datum van aandelenoverdracht schriftelijk zijn vastgelegd, door de daartoe bevoegde leiding zijn ondertekend en kunnen worden overgelegd.

5 Patentenregeling

Er geldt een patentenregeling die bekend is bij partijen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalelektro 2013/2015

Waar in deze CAO is afgeweken van de CAO Metalektro gelden deze afwijkingen ook voor overeenkomstige bepalingen in de CAO voor het Hoger Personeel in de Metalektro.