

# Nieuwsbrief Philips CAO 2013

Eindhoven, 02-07-2013

Beste VHP2 leden,

Afgelopen donderdag 27 juni jl. bereikte de VHP2 samen met de andere vakorganisaties en Philips een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe CAO. In deze nieuwsbrief wil ik jullie over de belangrijkste afspraken die wij hebben gemaakt informeren. Vanwege de vakantieperiode zullen wij pas in augustus een aantal ledenvergaderingen organiseren waarin wij het bereikte resultaat nader met jullie zullen bespreken. Parallel hieraan zal de schriftelijke ledenraadpleging plaatsvinden.

De belangrijkste afspraken zijn:

## Loon

- Een structurele salarisverhoging van 3 % per 1 oktober 2013.
- Een structurele salarisverhoging van 1,5 % per 1 januari 2014.
- Daarnaast ontvangen de vakgroepen 60 & 70 per 1 januari 2014 structureel een additionele verhoging van **0,5 %**. Deze verhoging compenseert de relatief lagere verhoging van het variabel salaris van 5 % naar 6 %, terwijl de overige vakgroepen een stijging van 3 % naar 6 % ontvangen of van 8 % naar 12 %.
- Een structurele verhoging van 1,5 % per 1 juni 2014
- Een werknemerspremie over de pensioengrondslag van 1 % per 1 april 2014
- Een additionele werknemerspremie over de pensioengrondslag van 1 % per 1 januari 2015 (dan totaal 2% werknemerspremie)

Omdat de werknemerspremie over de pensioengrondslag wordt geheven is het effect op het netto inkomen enigszins beperkt. Het exacte effect op het netto inkomen is afhankelijk van het bruto inkomen van de werknemer. Bij het jaarinkomen van € 60.000,- wordt de premie over (€ 60.000,- minus franchise van circa € 12.800,-) € 47.200,- berekend. Dat betekent dat een pensioenpremie van 2 % een vermindering van het netto inkomen van 1,57 % tot gevolg heeft. De totale salarisverhoging van 6 % in 2 jaar leidt dus tot een netto inkomensstijging van circa 4,4 % in 2 jaar tijd.

## Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is twee jaar, van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

## Pensioenregeling

Om de pensioenregeling toekomstbestendig te maken is het volgende afgesproken:

- De nieuwe pensioenregeling is een collectieve beschikbare premie regeling. In de afgesproken collectieve beschikbare premie regeling is een pensioenpremie van 24 % van de loonsom van Philips afgesproken. Als percentage over de pensioengrondslag betekent dit in 2013 een premiepercentage van 30,40 % van de pensioengrondslag. Deze premie is voor de duur van 5 jaar afgesproken.
- Het nagestreefde opbouwpercentage voor de werknemers blijft 1,85 % van de pensioengrondslag. In de Tweede Kamer is op dit moment een wetsvoorstel aanhangig waarbij het fiscaal toegestane opbouwpercentage vanaf 1 januari 2015 tot 1,75 % van de pensioengrondslag zal worden beperkt. Of deze wet bekrachtigd wordt, is op dit moment nog niet te voorzien. Afgesproken is dat we in een paritaire werkgroep bekijken hoe wij de regeling het beste aan de eventuele fiscale beperkingen kunnen aanpassen.



# Nieuwsbrief Philips CAO 2013

- Voor werknemers maar ook voor gepensioneerde zijn de toeslagen (indexatie) van het opgebouwde pensioen erg belangrijk. Afgesproken is dat per 1 januari 2014 voor alle deelnemers in het PPF de **afgeleide prijsindex** de maatstaaf is voor de toe te kennen toeslagen. Voordat toeslagen verleend kunnen worden moet het fonds wel over voldoende middelen beschikken. Voor de actieve deelnemers is afgesproken dat uit de beschikbare premie een bestemmingsreserve zal worden gevormd. De bestemmingsreserve heeft 3 doelen:
  1. Het eerste doel is om een buffer te vormen die ervoor moet zorgen dat het opbouwpercentage gehandhaafd kan blijven, ook als de afgesproken vijfjaars vaste premie in enig jaar daarvoor onvoldoende is.
  2. Als het eerste deel van de buffer voldoende gevuld is, zal een buffer gevormd worden om actieve deelnemers een toeslag te kunnen verlenen over het positieve verschil tussen de loonindex Philips en de afgeleide prijsindex.
  3. Als het meerdere van de premie naast de eerdere doelen nog ruimte biedt, dan zal het meerdere in de algemene middelen van het fonds gestort worden.
- Met Philips is een afspraak gemaakt om in het Philips Pensioenfonds eenmalig een bedrag van **€ 600 miljoen** te storten, waarvan een deel in de bestemmingsreserve.

## Variabel salaris regeling

In eerdere voorstellen heeft de VHP2 aan Philips laten weten dat wat onze leden betreft een winstdelingsregeling de sterke voorkeur heeft. De nieuwe afspraken over de aanpassing van de variabel salaris regeling vormen in onze ogen een gezonde mix van de financiële resultaten van Philips en de individuele persoonlijke bijdrage hieraan.

Afgesproken is dat werknemers in de vakgroepen t/m 70 een variabel salarispercentage van 6 % kunnen ontvangen. De mate waarin de doelstellingen voor de betreffende line-of-sight zijn bereikt, vormen de basis voor de hoogte van het variabel salarispercentage. Voor vakgroep 80 en hoger geldt een percentage van 12 %.

Er gaat daarnaast een multiplier gelden die afhankelijk is van de persoonlijke beoordeling van de werknemer. Bij de hoogste beoordeling zal het variabel salarispercentage met 1,25 vermenigvuldigd worden waardoor een werknemer in de vakgroepen t/m 70 een variabel salaris van max. 7,5 % kan krijgen en de vakgroepen 80 en hoger max. 15 %.

## Employability

- Op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van werknemers hebben wij afspraken gemaakt die met name oudere werknemers moeten helpen om gezond en vitaal langer door te kunnen werken tot de nieuwe pensioengerechtigde leeftijd.
- Afgesproken is om het aantal WerkGelegenheids Plan plaatsen met de factor 1,5 te verhogen. Het is de bedoeling om met name jongere werklozen en mensen met een WAJONG-uitkering met dit WGP-programma te helpen.
- Daarnaast gaan wij binnen de verschillende Philips vestiging zogenaamde leerambassadeurs benoemen, met als doel om collega's van het belang van levenslang leren te overtuigen en hen handvaten aan te reiken bij het vinden van een geschikte opleiding.



# Nieuwsbrief Philips CAO 2013

## **Beperking flex-contracten**

Afgesproken is om een artikel uit de CAO te schrappen dat Philips op dit moment nog de ruimte geeft om het aantal wettelijke termijnen voor tijdelijke contracten te overschrijden. Als VHP2 hebben wij daar al langer op aangedrongen.

## **Het vervolg**

Wij leggen het uitgewerkte onderhandelingsresultaat in de maand augustus met een positief advies aan jullie voor. De concrete tekstuele uitwerking van het onderhandelingsresultaat vindt deze week plaats.

In de maand augustus zullen wij op verschillende plaatsen in het land ledenraadplegingen organiseren. Wij gaan dan graag met jullie in gesprek over het bereikte resultaat. Wij zullen tijdens de ledenraadplegingen veel aandacht besteden aan de afspraken over de nieuwe pensioenregeling. Ik zal jullie z.s.m. tijd en plaats van de ledenvergaderingen laten weten.

In augustus ontvangen jullie ook de nadere details over de schriftelijke ledenraadpleging.

## **VHP2 : voor leden, door leden**

Als je een collega kent die nog geen lid van de VHP2 is en ook die ook graag over de vormgeving van zijn/haar arbeidsvoorwaardenpakket wil meebeslissen dan kun je hem/haar deze nieuwsbrief ter informatie aanbieden.

Werknemers die lid willen worden, kunnen voor meer informatie over wat de VHP2 voor hen kan betekenen op onze website [www.vhp2.nl](http://www.vhp2.nl) terecht. Daar vind je naast algemene informatie ook een aanmeldingsformulier.

Als je over deze nieuwsbrief nog vragen en/of opmerkingen hebt dan kun je gerust contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

Jörg Sauer  
Directeur / Adviseur arbeidsverhoudingen  
[jorg.sauer@vhp2.nl](mailto:jorg.sauer@vhp2.nl) / 06-52698581

