



Aan:

FNV
VHP2
De Unie
CNV Vakmensen

Hans Wijers, Karin Veugelers en Richard op den Buijsch
Colette van Wezel en Huon van de Laarschot
Suat Koetloe
Arjan Huizinga

Van:

Jetske van Kilsdonk

HR Business Partner Signify

Kopie:

Marleen Kuijer
Elke Smits
Kris Van Ostaeyen

Reward Manager NL
Labor Law Specialist
HR Business Partner Benelux

Betreft:

Voorstellenbrief Signify

Beste bestuurders van de vakorganisaties, beste Arjan, Colette, Hans, Karin en Suat,

Hierbij ontvangen jullie de brief met de voorstellen van Signify. Op 28 september 2022 hebben Signify en de vakorganisaties informeel met elkaar gesproken over de contouren van een nieuwe CAO. We hebben afscheid genomen van Honore Pieters en we hebben ons zelf voorgesteld op 12 oktober 2022.

Zoals met jullie besproken, verzoeken wij onze voorstellen te bezien in het licht van de onzekerheid die de hoge inflatie en crisis in Ukraine, ook voor Signify, met zich meebrengt. Tijdens het overleg op 28 september hebben we hier uitvoerig bij stil gestaan. In het overleg van 12 oktober hebben we gesproken over met elkaar zo transparant mogelijk zijn over wat wel en niet tot de mogelijkheden behoort.

De drie hoofdthema's waar wij op inzetten zijn;

1. Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)
2. Werkplek principes
3. Centraal Sociaal Plan (CSP)

1. CAO Signify

Voor de CAO willen we inzetten op vooruitgang voor iedereen. Daarbij houden we rekening met onze medewerkers en onze organisatie. De onderwerpen welke we willen bespreken zijn; belonen, People Performance Management, aandelenplan en duurzame inzetbaarheid.

Wij stellen een looptijd voor van 18 maanden, periode 01.07.2022 tot en met 31.12.2023.

Belonen

Voor dit onderwerp stellen we voor

- Een eenmalige vergoeding van EUR 1.200 bruto op full time basis met de salarisbetaling van december 2022 ter tegemoetkoming van de gestegen kosten;
- Een loonsverhoging per 1 april 2023 van 4,5% voor iedereen tot aan het jaarsalaris van 38.000 euro bruto op full time basis. Medewerkers met een jaarsalaris hoger dan 38.000 euro bruto op fulltime basis, krijgen 4,5% over het salaris tot aan 38.000 euro bruto en boven 38.000 euro bruto een loonsverhoging van 1,0%;
- het variabel salaris met ingang van 1 januari 2023 niet meer pensioengevend te laten zijn. Momenteel wordt over het variabel salaris 5% pensioenbijdrage afgedragen door de medewerker (tot een maximaal pensioengevend salaris van Euro 114.866,- bruto (peildatum 1.1.2022));

People Performance Management (PPM)

Zoals eerder besproken wordt de formele PPM rating uit het PPM proces gehaald. Hiermee komt de focus nog meer te liggen op de ontwikkeling van medewerkers.

In verband daarmee is ons voorstel dat de salarisgarantie die afgesproken is tijdens de implementatie van de Hay grades (zie artikel 5.6.4 van de huidige CAO) niet langer afhankelijk is van de PPM beoordeling. Dat betekent dat alle medewerkers die vallen onder deze garantie een salarisverhoging krijgen gebaseerd op market zone 1. Dit gedurende het laatste jaar van de afspraak, zijnde 2023.

Aandelen spaarplan

In de a la carte regeling is bepaald dat de medewerker de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan het aandelen spaarplan. Ons voorstel is om de voorwaarden van dit plan in positieve zin voor de medewerker aan te passen en wel als volgt:

- Deelname kan plaatsvinden vanaf het moment van indiensttreding (momenteel: vanaf 6 maanden na indiensttreding).
- Na het einde de arbeidsovereenkomst is het niet nodig om na 6 maanden de aandelen te verkopen of over te zetten naar een eigen account; dat hoeft pas na 5 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

Signify vindt het belangrijk dat medewerkers werken aan hun duurzame inzetbaarheid en hun talenten maximaal tot uitdrukking komen in het werk dat ze doen. We bieden hiervoor diverse programma's (bijvoorbeeld het vitaliteitsprogramma) en tools aan om hen hierin te faciliteren, waarbij we ook aandacht besteden aan het welbevinden van onze medewerkers en aan preventie van uitval/verzuim. Onze concrete voorstellen in dit verband zijn:

- Continuering van het bestaande Dare to Start programma.
- Vrije tijd en verlof: wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers een goede balans hebben tussen werk en privé. Momenteel heeft een groep medewerkers over de laatste jaren een aanzienlijk aantal vakantiedagen gespaard. Wij maken ons zorgen over wat dit betekent voor hun rust en herstel. Conform de ter zake geldende wetgeving stellen wij de volgende regeling voor met betrekking tot de vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden opgebouwd:
 - niet genoten wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
 - bovenwettelijke vakantiedagen moeten worden opgenomen binnen 5 jaar. Wanneer de bovenwettelijke vakantiedagen niet zijn genoten binnen 5 jaar nadat zij zijn opgebouwd, komen zij te vervallen.

Als overbruggingsmaatregel, stellen we voor dat de medewerker de opgebouwde balans uit voorgaande jaren tot en met 2022 binnen 5 jaar opneemt.

- 2023: minimaal 20%
- 2024: minimaal 20%
- 2025: minimaal 20%
- 2026: minimaal 20%
- 2027: minimaal 20%

Bij niet tijdig opnemen, komt het saldi van het betreffende jaar/jaren te vervallen.

2. Werkplek principes

We geloven sterk in het belang van face-to-face samenwerking om elkaar te inspireren, vertrouwen op te bouwen en onze uitvoering te versnellen om meerwaarde voor onze klanten te creëren. We hebben ook geluisterd in Coffee Corners, Team Dialogues en performance check-ins, en erkennen dat medewerkers flexibiliteit nodig hebben in termen van hun werkafspraken.

Per de datum waarop een onderhandelingsakkoord is bereikt, wensen wij de wereldwijd voor Signify geldende werkplekprincipes ook in Nederland in te voeren.

Deze werkplek principes luiden als volgt:

- De **gezondheid en veiligheid** van medewerkers staan voorop. We houden ons aan alle relevante voorschriften en gebruiken onze eigen technologie om de veiligheid van onze kantoren verder te verbeteren.
- Onze kantoren zijn ontworpen met verschillende werkplekken om elkaar te **ontmoeten, samen te werken en te concentreren**. We verwachten van onze managers dat ze een actieve rol spelen om de tijd op kantoor zo in te richten dat teamwerk wordt bevorderd.
- Onze kantoren zijn onze **standaard dagelijkse werkplek**. Persoonlijk contact met onze collega's verbetert vertrouwen en snelheid van uitwerking wat op zijn beurt de efficiëntie van onze organisatie en het sociale welzijn van onze medewerkers verbetert.
- Wanneer de taken en teamdynamiek het toelaten, kunnen managers **het verzoek van medewerkers om thuis te werken goedkeuren** via Workday, ons wereldwijde HR-systeem. Dit is in lijn met onze inzet voor het bouwen van een digitale werkplek.

3. Centraal Sociaal plan

Aangezien het huidige Centraal Sociaal Plan per 31 december 2022 tot een einde komt, stellen wij een aantal veranderingen voor om enerzijds de ongewenste complexiteit van drie berekeningen te adresseren en anderzijds meer in lijn te komen met de benchmarkdata omtrent van toepassing zijnde sociale plannen in andere bedrijven.

Ons voorstel is om de berekening van de ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule te schrappen en als basis voor het nieuwe Centraal Sociaal Plan over te stappen naar de berekening op basis van de transitievergoeding 2022 met een factor 1,65.

Onderhandelingsproces

De inzetbrieven van CNV, De Unie, FNV en VHP2 worden tegelijkertijd gedeeld op 17 oktober 2022. Aan de hand van de beschikbare brieven start het onderhandelingsproces op 18 oktober 2022. Er staan vervolgssessies gepland op 7 en 22 november 2022.

Tot zover onze voorstellen voor de nieuwe CAO. We maken graag goede afspraken voor onze medewerkers, klanten en onze onderneming, en zien er naar uit de onderhandelingen met jullie te starten.

Namens Signify Netherlands B.V.,

Jetske van Kilsdonk,
HR Business Partner