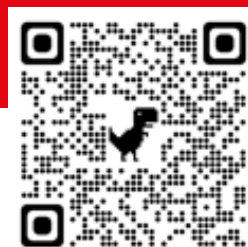


"SIGNIFY DOET MARKTCONFORM EINDBOD AAN VAKORGANISATIES" MAAR IS DAT OOK ECHT ZO?



Collectieve Arbeidsovereenkomstperiode:
1 juli 2022 – 30 juni 2023

- **5%** salarisverhoging per 1 januari 2023
- Eenmalige uitkering voor 2022 van **1.600 euro** bruto (voltijdsbasis) met de eerst volgende salarisbetaling
- **Variabel salaris** vanaf 2023 niet meer pensioengevend
- **Verlenging** van het huidige **Centraal Sociaal Plan** tot 30 juni 2023
- Implementatie van de wereldwijde **Signify werkplek principes**

De AWWN, de belangrijkste arbeidsvoorwaarden-adviseur van Nederlandse werkgevers, geeft aan dat de loonafspraken voor cao's die in november zijn afgesloten gemiddeld een verhoging van 6,4% kennen.

Enkele recente voorbeelden van andere bedrijven uit de regio:

- ASML: 18 maanden, 9% plus andere extra's
- NXP: 12 maanden 7% (en minimaal 2.800 euro)

Daar steekt de 5% over 12 maanden in het eindbod van Signify mager bij af. Om het nog maar niet te hebben over het addertje onder het gras: je pensioenopbouw over je variabel salaris komt te vervallen. Dat is een dikke min van 1,0% tot 1,7% als het bedrijf normaal presteert en maximaal zelfs 3,4% als het goed gaat¹. Ook is het zo dat de verhoging (1 januari 2023) een half jaar na einde vorige cao (juli 2022) ingaat, waardoor je een half jaar aan structurele verhoging misloopt.

DE 5% DIE SIGNIFY BIEDT IS IN WERKELIJKHEID DUS VEEL MINDER EN ABSOLUUT NIET MARKTCONFORM!

De eenmalige uitkering van 1.600 euro bruto (ASML: 1.080 euro, NXP: eenmalig 1,5%) doet daar niets aan af.

THUISWERKEN

Het kabinet roept werkgevers op hybride werken te stimuleren. Er wordt gewerkt aan nieuwe wetgeving ("Werken waar je wilt"). Naast voordelen zoals een betere werk-privé balans, is thuiswerken goed voor het milieu en past het bij een internationaal opererend bedrijf waar je directe collega's aan de andere kant van de wereld kunnen zitten. Signify daarentegen vindt dat iedereen, in principe, iedere werkdag naar kantoor moet komen. Ze willen geheel niet praten over een marktconforme regeling.

OVERIGE CAO-ZAKEN

Signify wenst geheel niet te spreken over andere punten die de vakbonden hebben ingebracht in de cao-onderhandelingen. Wel brengt Signify zelf verdere verslechtingen voor de cao voor, waaronder het laten vervallen van vakantie-uren die je opgespaard hebt.

CENTRAAL SOCIAAL PLAN (CSP)

Een goed CSP is cruciaal om de financiële klap op te vangen, mocht je baan onverhoopt komen te vervallen. Signify wil het huidige plan slechts verlengen tot 30 juni 2023 om daarna richting de veel lagere transitievergoeding te bewegen.

WAT IS JOUW MENING?

Wij willen graag jouw mening horen over deze onderwerpen. Vul daarom s.v.p. [deze enquête](#) in (klik of scan de QR-code).

De resultaten van deze enquête, dus jouw mening en die van je collega's, overhandigen wij geanonimiseerd aan jouw werkgever wij aan jouw werkgever.

¹De pensioenpremie bedraagt 29,4%, waarvan 5% door jou en 24,4% door Signify betaald wordt. Jouw variabel salaris bedraagt 4% (tot en met Hay grade H18) of 7% (Hay grade H19 en H20) als het bedrijf normaal presteert en bij goede prestaties van het bedrijf is er een multiplier van 200%, m.a.w. je variabel salaris kan dan oplopen tot 8% of 14%. Met dit eindbod doet Signify in jouw pensioenpotje niet meer 24,4% van die 4%-8% danwel 7%-14%. Dat kost jou dus 1%-2% (24,4% van 4%-8%; tot en met H18) of 1,7%-3,4% (24,4% van 7%-14%; H19 en H20).

"SIGNIFY MAKES MARKET-BASED FINAL OFFER TO UNIONS" BUT IS THAT REALLY THE CASE?



Collective Labor Agreement period:
1 July 2022 – 30 June 2023

- 5% salary increase per 1 January 2023
- One time payment for 2022 of **1.600euro** gross (fulltime basis) with first payroll
- Annual Incentive payouts of 2023 **non pensionable**
- Extension of current Central Social Plan until 30 June 2023
- Implementation of the global Signify workplace principles

The AWWN, the most important employment conditions advisor for Dutch employers, indicates that the increases in collective labor agreements that were concluded in November averaged 6.4%.

Some recent examples of other companies in this region:

- ASML: 18 months, 9% plus other benefits
- NXP: 12 months 7% (and at least 2,800 Euro)

The 5% over 12 months in Signify's final offer does not come close. Not to mention the catch: your pension accrual on your variable salary will lapse. That is a big cut of 1.0% to 1.7% if company performance is reasonable and up to a maximum of 3.4% when the company performs well¹. Also the increase (January 1, 2023) takes effect half a year after the end of the previous collective labor agreement (July 2022), so that you miss out on six months of structural increase.

THE 5% THAT SIGNIFY OFFERS IS THUS MUCH LOWER AND ABSOLUTELY NOT MARKET-BASED!

The one-off payment of EUR 1,600 gross (ASML: EUR 1,080, NXP: one-off 1.5%) does not make up for this.

WORKING FROM HOME

The Dutch government calls on employers to encourage hybrid working. New legislation related to this topic is in the making ("Working where you want"). In addition to benefits such as a better work-life balance, working from home is eco-friendly and suits an internationally operating company where your direct colleagues can be on the other side of the world. Signify, on the other hand, believes that everyone should, in principle, come to the office every working day. They don't want to talk about a market-based arrangement at all.

OTHER COLLECTIVE LABOR AGREEMENT TOPICS

Signify does not wish to speak at all about any of the other topics that the unions have brought up in the collective labor agreement negotiations. Signify itself does, however, introduce further deteriorations of the collective labor agreement, including the cancellation of holiday hours you may have saved up.

CENTRAL SOCIAL PLAN (CSP)

A good CSP is crucial to absorb the financial blow if your job is unexpectedly lost. Signify only wants to extend the current plan until June 30th 2023 and then move the termination package towards the legal minimum.

WHAT IS YOUR OPINION?

We would like to hear your opinion on these topics. Therefore, please complete [our survey](#) (click or scan the QR code).

The results of this survey, i.e. your opinion and that of your colleagues, will be anonymized and handed over to your employer.

¹The pension premium is 29.4%, of which 5% is paid by you and 24.4% by Signify. Your variable salary is 4% (up to and including Hay grade H18) or 7% (Hay grade H19 and H20) if company performance is reasonable and if the company performs well there is a multiplier of 200%, i.e. your variable salary can then increase to 8% or 14%. With this final offer, Signify will no longer contribute 24.4% of that 4%-8% or 7%-14% to your pension funds. This is a cost to you of 1%-2% (24.4% of 4%-8%; up to and including H18) or 1.7%-3.4% (24.4% of 7%-14%; H19 and H20).