

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

METALEKTRO B-CAO Lumileds



Lumileds Holding B.V.
Lumileds Netherlands B.V.
Bright Bidco B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Lumileds Holding B.V. te Amsterdam ten deze optredende voor zich en voor
Lumileds Netherlands B.V. en Bright Bidco 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 Metalektro B collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2020 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 1 juni 2018
- Partijen wensen arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken voor de medewerkers van Lumileds waarbij als uitgangspunt de CAO Metalektro geldt maar voor een aantal onderdelen daarvan de bepalingen zoals die van toepassing waren in de Metalektro B CAO, zoals die gold per 1 juli 2017 tot en met 31 mei 2018.
- Partijen wensen dat deze afspraken van toepassing zijn voor de medewerkers van Lumileds Netherlands B.V., Lumileds Holding B.V. en Bright Bidco B.V. tot en met vakgroep 80.
- Partijen zijn conform artikel 1.5 van de Metalektro CAO een Metalektro B CAO aangegaan.

Dit betekent dat de A bepalingen uit de Metalektro CAO onverkort van toepassing zijn. In deze Metalektro B CAO, hierna te noemen de CAO, kan van de B bepalingen uit de Metalektro 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.

- 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.
- Werknemers van Lumileds zullen een integrale tekst van de CAO ontvangen.

INHOUDSOPGAVE

1. Algemene bepalingen	5
1.1 Definities	5
1.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	5
2. Werktijden	6
2.1 Tijdsparen / verkopen	6
3. Inkomen	6
3.1 Maandsalaris	6
3.2 Persoonlijk budget	6
3.3 Variabel salaris	7
3.4 Vakantiebijslag	7
3.5 Girale betaling	7
3.7 Pensioenregeling	9
4. Toeslagen en Overige vergoedingen	11
5. Vakantie, Roostervrij, verzuim en verlof	12
5.1 Koopdagen	12
5.2 Collectieve vakantie	12
5.4 Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid	13
5.5 WGA-hiaatverzekering	13
6. Slotbepalingen	13
Bijlagen	14
Bijlage A Salarisschalen	15
Bijlage B RAV's Lumileds	16
Bijlage C Sociaal Plan	17

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.

1.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst kan door werkgeefster of door de medewerker worden opgezegd. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn.

De opzegtermijn voor **werknemer** is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:

- a. de vakgroepen 10 t/m 45: 1 maand;
- b. de vakgroepen 50 t/m 80: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

De opzegtermijn voor **werkgeefster** is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:

- a. ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 45

- bij een duur korter dan 5 jaar: 1 maand;
- bij een duur van 5-10 jaar: 2 maanden;
- bij een duur van 10-15 jaar: 3 maanden;
- bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden.

- b. ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 t/m 80

- bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden;
- bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden.

2. 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. Inkomen

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

1. de salarisregeling en functiewaardering (artikel 3.1 t/m 3.7 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 hoofdstuk 4;
3. meeruren en overuren, geldt de regeling opgenomen in hoofdstuk 4.

3.1 Maandsalaris

De salarisschalen ontwikkelen zich conform de salarisverhogingen zoals deze worden vastgesteld in de Metalektro CAO A.

De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de vakorganisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A.

1. 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 3.6.
2. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

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 3.4 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 in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%
Ander rooster	24,57%

- 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%.

3.3 Variabel salaris

1. Werkgeefster kent een variabele salarisregeling die wereldwijd bij Lumileds geldt.
2. De hoogte van het variabel salaris is afhankelijk van objectief meetbare groepsdoelstellingen en van de beoordeling van de medewerker.
3. De hoogte van het variabele salaris is voor vakgroepen 10 t.e.m. 70 3% en voor vakgroep 80 6%, op basis van target doelstellingen (100%) en kan op basis van maximale doelstellingen met maximaal 50% verhoogd worden.

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 uiterlijk voor het einde van het tweede kwartaal van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

1. Volgens een functiewaarderingssysteem 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 functiewaarderingssysteem bepaald.

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 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.

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.

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, het eindsalaris nog niet is bereikt en er een salarisverhogingsbudget beschikbaar is dat boven de collectieve aanpassingen op jaarbasis van de Metalektro A CAO is vastgesteld.

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;

2. Salarisgarantie

- a. Werkgeefster zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende 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.

3.7 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.

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 op de peildatum van PME (1 januari) over het voorgaande jaar verrekend waarbij ook de onttrekkingen aan het persoonlijk budget in mindering worden gebracht.

Pensioentoeslag

Iedere medewerker van wie het vaste pensioengevende salaris het maximale pensioengevende salaris zoals wettelijk vastgelegd overschrijdt heeft recht op een bruto 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.

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 respectievelijk 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 Tijdelijke pensioentoeslag	VG 80/90 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

Vrijwillige netto pensioen regeling

Iedere medewerker van Lumileds van wie het vaste pensioengevende salaris het maximale pensioengevende salaris zoals vastgelegd in het PME pensioen reglement overschrijdt, heeft het recht op vrijwillige basis deel te nemen aan de netto pensioenregeling uitgevoerd door ABN AMRO Pensioenen. Deelname vindt plaats door het storten van premie; op ieder gewenst moment kan deelname worden gestart of worden beëindigd.

De rechten en verplichtingen die voor de medewerker voortvloeien uit deelname aan de vrijwillige netto pensioenregeling zijn neergelegd in het pensioenreglement van ABN AMRO Pensioenen. Dit document kan worden ingezien via de website van ABN AMRO Pensioenen.

4. Toeslagen en Overige vergoedingen

In afwijking van hetgeen in de CAO Metalektro artikel 3.7 is geregeld met betrekking tot onderstaande onderwerpen wordt verwezen naar de geldende RAV's :

Overuren	RAV 57
Toeslag voor bijzondere uren	RAV 59
Consignatie regeling	RAV 56
Hindertoeslag	RAV 55
Ploegenwerkers	RAV 50
Inkomensafbouwregeling voor medewerkers in ploegendienst	RAV 54
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	RAV 100
Representatie vergoeding	RAV 115
Patentenregeling	Er geldt een patentenregeling die bekend is bij partijen.

5. Vakantie, Roostervrij, verzuim en verlof

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

5.1 Koopdagen

1. Vanaf 1 januari 2020 kunnen medewerkers op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen') welke binnen de 18 maanden dienen te worden gebruikt en welke niet zullen worden teruggekocht en waarvoor geen recht tot uitbetaling zal gelden.
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.
 - De waarde van een koopdag is 0,682% van het voltijd maandsalaris.
5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 20 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.

5.3 Betaald verzuim voor medewerkers van 62 jaar en ouder (5 x 60 regeling)

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Medewerkers hebben de mogelijkheid om vanaf 62 jaar jaarlijks 60 uur verzuim met behoud van betaling op te nemen. Van deze regeling kan maximaal 5 jaar gebruik gemaakt worden.
3. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van artikel 6.5 hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.
4. Werkgeefster en medewerker stellen in overleg vast wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

5.4 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.

5.5 WGA-hiaatverzekering

De bepalingen van de CAO Metalektro zijn van toepassing voor de medewerkers van Lumileds vanaf 1 januari 2020.

6. Slotbepalingen

Looptijd van de CAO




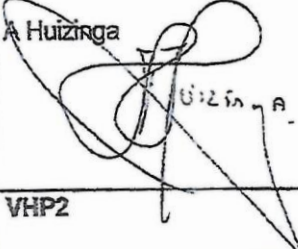


Deze Metalektro B CAO treedt in werking op 1 juli 2018. Voor de looptijd van deze CAO wordt aangesloten bij de looptijd van de CAO Metalektro die wordt afgesloten als opvolger van de CAO Metalektro met de looptijd tot en met 30 november 2020. Deze CAO eindigt zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist op 30 november 2020.

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

Schiphol, 21 Juli 2020

Lumileds Netherlands B.V. R.V Dietz 	FNV R.R.J.B. Peters 
M. Giannini 	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:

- F Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)
- G Stroomhouderschap ISF en/of SAO
- I Toeslagpercentages

Bijlage A Salarisschalen

MAANDSALARISSCHAAL TOT EN MET VAKGROEP 45 PER 1 januari 2020
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 116 euro)

Schaalpositie	20	25	30	35	37	40	45
130	3,115	3,271	3,623	3,999	4,267	4,642	5,220
125	3,018	3,169	3,510	3,875	4,135	4,498	5,058
120	2,898	3,043	3,370	3,720	3,969	4,318	4,856
115	2,777	2,916	3,229	3,565	3,804	4,138	4,654
110	2,656	2,789	3,089	3,410	3,638	3,958	4,451
105	2,535	2,662	2,949	3,255	3,473	3,779	4,249
Referentie salaris = 100	2,415	2,535	2,808	3,100	3,308	3,599	4,047
95	2,294	2,409	2,668	2,945	3,142	3,419	3,844
90	2,173	2,282	2,527	2,790	2,977	3,239	3,642
85	2,052	2,155	2,387	2,635	2,812	3,059	3,440
80	1,932	2,028	2,247	2,480	2,646	2,879	3,237
75	1,811	1,902	2,106	2,325	2,481	2,699	3,035
70	1,690	1,775	1,966	2,170	2,315	2,519	2,833

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEP 50 en hoger PER januari 2020
(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 116 euro)

Schaalpositie	50	60	70	80
130	5,768	7,182	9,095	10,774
125	5,547	6,906	8,746	10,359
120	5,325	6,630	8,396	9,945
115	5,103	6,354	8,046	9,530
110	4,881	6,077	7,696	9,116
105	4,659	5,801	7,346	8,702
Referentie salaris = 100	4,437	5,525	6,996	8,287
95	4,215	5,249	6,647	7,873
90	3,994	4,972	6,297	7,459
85	3,772	4,696	5,947	7,044
80	3,550	4,420	5,597	6,630
75	3,328	4,144	5,247	6,216
70	3,106	3,867	4,898	5,801

Bijlage B RAV's Lumileds

In het onderstaande overzicht is aangegeven welke RAV's bij Lumileds van toepassing zijn. Wijzigingen worden voorgelegd aan de ondernemingsraad.

Lumileds Richtlijnen Arbeidsvoorwaarden		
RAV Nr.	RAV Titel	Toelichting en bijzonderheden
12	Deeltijdwerkers	
14	Deeltijd voor medewerkers vanaf 62 jaar en ouder	
16	Stagiars en afgestudeerden	
41	Arbeidsduur	
42	Keuzewerktijden	
50	Ploegenwerkers	
54	Inkomensafbouw ploegenwerkers	
55	Hindertoeslag	
56	Consignatieregeling	
57	Overuren	
59	Bijzondere uren	
100	Reiskosten woon-werkverkeer	
102	Koffiegeldvergoeding ploegenwerkers	
104	Extra gratificatie	
105	Overplaatsing zonder verhuizing	
106	Overplaatsing met verhuizing	
108	NS Business Cards	
110	Reisbeleid	
111	Leasecar Policy	
115	Representatie kosten vergoeding	
200	Loondoorbetaling bij ziekte	
202	Volledig arbeidsongeschikt en WIA	
204	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt en WIA	
206	Einde recht op loon en aanvulling WIA bij ziekte	
210	Collectieve zorgverzekering	
304	Feestdagen	
305	Vakantie	
360	Betaald verzuim	
361	Koopdagen	
362	Levensloopverlof	
363	Levensloopspaarregeling	loopt tot 31-12-2021
370	Zorgverlof overzicht	
371	Kortdurend zorgverlof	
372	Langdurend zorgverlof	
373	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	
374	Ouderschapsverlof	
375	Adoptie- en pleegzorgverlof	
376	Sabbatical	
400	Leren en ontwikkelen	
450	Dienstjubilea	
650	Schade aan persoonlijke eigendommen	
700	Overlijden van een medewerker	
701	Pensionering	
702	ABN AMRO netto pensioen	

Bijlage C Sociaal Plan

Lumileds heeft de intentie om duurzame werkgelegenheid te bieden aan haar medewerkers. Mocht om bedrijfseconomische redenen onverhoopt een reorganisatie noodzakelijk zijn dan zal Lumileds het huidige CSP toepassen tot de einddatum van de huidige CAO Metalektro, te weten 30 november 2020.

Deze regeling geldt uitsluitend voor de medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 10 tot en met 80.