

Centraal Sociaal Plan

Voor het personeel van Signify in Nederland
1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

www.signify.com/HRPortal

De ondergetekenden:

I. Signify Netherlands B.V. en Modular Lighting Nederland B.V., gevestigd te Eindhoven, beiden partij bij de Signify CAO, hierna te noemen werkgeefster;

II. VHP2, gevestigd te Eindhoven;

III. CNV, gevestigd te Utrecht;

komen het navolgende overeen:

Inleiding

Ook Signify blijft, zoals iedere grote onderneming, onder invloed van interne en externe factoren een organisatie in beweging. Naar verwachting zullen zich in de komende periode nieuwe organisatorische wijzigingen voordoen, die gevolgen hebben voor onze medewerkers en de werkgelegenheid binnen Signify.

Om deze reden heeft Signify met de vakorganisaties, afspraken gemaakt over hoe de personele gevolgen van reorganisaties op te vangen. Uitgangspunten voor het Sociaal Plan zijn en blijven:

- het vormen van een vangnet voor de gevolgen van reorganisaties;
- van-Werk-naar-Werk bevorderen, begeleiding;
- het beschikbaar stellen van middelen die passen bij de individuele situatie van de medewerker.

Dit leidt ertoe dat medewerkers ook in het geval van een organisatiewijziging in staat zijn om zelf hun koers te (blijven) bepalen.

In dit Centraal Sociaal plan, met een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025, zijn deze afspraken vastgelegd.

De in dit Centraal Sociaal Plan gemaakte afspraken gelden voor alle medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de Signify CAO en die als gevolg van een reorganisatie door werkgeefster zijn aangezegd gedurende de looptijd van dit Centraal Sociaal Plan.

Aanpassingen:
Het Centraal Sociaal Plan 2025 is op hoofdlijnen gelijk aan het voorgaande (2019 -2021) met als belangrijkste wijzigingen dat:

- het addendum waarbij uitleg wordt gegeven rondom de berekening van de transistievergoeding, na invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans (01/01/2020) is ondergebracht onder Artikel 7.2 van dit Centraal Sociaal Plan
- Door de aanpassing van de CAO, vindt uitbetaling van het variabel salaris alleen plaats indien de medewerker op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst is. (Artikel 5.3 CAO). Overigens wordt in de berekening van de transistievergoeding rekeninggehouden het variabel salaris (conform artikel 5.3 CAO Signify) die is uitgekeerd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig maanden. De periode van 36 maanden wordt naar rato aangepast als de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan deze periode.




URANIA





Inhoudsopgave

01. Algemeen

02. Definities

03. Werkingsduur en -sfeer

04. Begeleidingscommissie

05. Passende arbeid

06. Begeleiding en bemiddeling

07. Berekeningontslagvergoeding

08. Ontslagprocedure

09. Vertrekstimulering

10. Vrijwillig vertrekregeling

11. Plaatsmakersregeling

12. Eindafrekening

13. Overige bepalingen

15. Hardheidsclausule

16. Slotbepaling

1. Algemeen

1.1 De verantwoordelijkheid voor het nakomen van de afspraken die in dit Centraal Sociaal Plan zijn opgenomen berust bij de bestuurder van het Signify-bedrijfsonderdeel, waarop dit Centraal Sociaal Plan van toepassing is.

1.2 Werkgeefster zal met vakorganisaties een intensief en goed overleg voeren over de inhoudelijke aspecten van reorganisatie-plannen en de daarbij gehanteerde overwegingen.

1.3 Partijen zien toe op de naleving van het Centraal Sociaal Plan.

1.4 Waar in het Centraal Sociaal Plan gesproken wordt van medewerkers, wordt tevens bedoeld medewerksters.

2. Definities

In dit Centraal Sociaal Plan wordt verstaan onder:

2.1 Werkgeefster:
Alle Signify-bedrijven die partij zijn bij de CAO Signify, in de tekst ook aangeduid als Signify.

2.2 Medewerker:
Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW voor onbepaalde tijd met werkgeefster, en vallend onder de CAO Signify, werkzaamheden verricht.

2.3 Leeftijd:
De leeftijd die een medewerker heeft bereikt op de dag volgend op de laatste kalenderdag van het dienstverband.

2.4 Duur dienstverband:
De periode gedurende welke de medewerker in onafgebroken dienstbetrekking arbeid heeft verricht bij (de rechtsvoorgangers van) Signify. De periode die een medewerker bij een in het buitenland gevestigde Signify- vennootschap in dienst is geweest telt voor de duur van het dienstverband mee, tenzij de medewerker bij de beëindiging van dat dienstverband in het buitenland een ontslagvergoeding heeft gekregen. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal dienstjaren geldt de laatste kalenderdag van het dienstverband, waarbij deze dag wordt meegerekend.
De periode waarin een medewerker direct voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst bij Signify werkzaam was als uitzendkracht of als gedetacheerde via een bij de Kamer van Koophandel geregistreerde uitzend-onderneming op basis van een tussen Signify en die uitzendonderneming gesloten uitzend-overeenkomst, telt mee voor de berekening van het aantal dienstjaren.

2.5 Aanzegging:
De mededeling aan de individuele medewerker inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat voor hem de procedure om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgestart.

2.6 Boventallig:
De situatie die ontstaat doordat werk-geefster, in verband met de reorganisatie, niet in staat is om passende werkgelegenheid te bieden aan de betreffende medewerker.

2.7 Ontslagvergoeding:
De ontslagvergoeding berekend conform artikel 7 van dit Sociaal Plan.

2.8 Ontslagdatum:
De laatste kalenderdag van het dienstverband.

2.9 **Bestuurder:**
Bestuurder in de zin van artikel 1 lid 1 sub e Wet op de ondernemingsraden.

2.10 **Vakorganisaties:**
De bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties te weten alleen VHP2 en CNV.

3. Werkingsduur en -sfeer

3.1 Dit Centraal Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2025.

3.2 Dit Centraal Sociaal Plan regelt de gevolgen voor elke medewerker die als gevolg van reorganisatie bij Signify tijdens de werkingsduur van dit Centraal Sociaal Plan is aangezegd, zoals gedefinieerd in dit Centraal Sociaal Plan.

4. Begeleidingscommissie

4.1 Ter bewaking van het uitvoeringsproces van dit Centraal Sociaal Plan zal een Centrale Begeleidingscommissie worden ingesteld.

4.2 Deze Begeleidingscommissies bestaan uit tenminste vier leden, waarvan tenminste twee vertegenwoordigers van werkgeefster en tenminste twee vertegenwoordigers van werknemers.

4.3 De vertegenwoordigers van werkgeefster worden benoemd door werkgeefster. Daarvan is ten minste één HR Business Partner / HR Advisor en één lid afkomstig uit het bedrijf, aangewezen door de bestuurder. Een werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de vakorganisaties en een werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de ondernemingsraad. De HR Business Partner/ HR Advisor vormt het eerste aanspreekpunt tussen het outplacementbureau (zie artikel 6.1) en de Begeleidingscommissie.

4.4 De Begeleidingscommissie rapporteert eenmaal per kwartaal schriftelijk aan de bestuurder en de werknemersvertegenwoordiging. De commissie maakt behoudens het in dit artikel gestelde, onderling afspraken over haar werkwijze.

4.5 De Begeleidingscommissie heeft voorts als taak:

a. Het op verzoek van de medewerker advies uitbrengen aan de bestuurder over de toepassing van dit Centraal Sociaal Plan in individuele gevallen;
b. Het op verzoek van werkgeefster de bestuurder adviseren over de medewerking van een medewerker bij de uitvoering van bepalingen van dit Centraal Sociaal Plan;
c. Het al dan niet op verzoek advies aan de bestuurder uitbrengen in die gevallen die tot een ongewenste situatie zouden leiden;
d. Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de bestuurder over de toepassing van de hardheidsclausule. (zie artikel 15).

4.6 Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen. Indien geen besluit tot stand kan komen binnen de Begeleidingscommissie, kunnen partijen dit agenderen in het reguliere overleg tussen partijen.

4.7 De frequentie van bijeenkomsten wordt in onderling overleg afgesproken, maar in ieder geval één maal per maand.

4.8 Indien de bestuurder afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie dient hij hiervoor zwaarwegende argumenten aan te voeren en zijn beslissing schriftelijk te motiveren.

4.9 Afwijkende beslissingen worden binnen 14 dagen nadat de beslissing is genomen, gemeld aan de werknemersvertegenwoordiging van de Begeleidingscommissie. Deze melding geschiedt in het kader van de toetsende rol die de Begeleidingscommissie met name ten aanzien van de in artikel 4.4 en 4.5 vermelde taken heeft.

4.10 Bij de uitoefening van de taken als hiervoor omschreven, worden persoonlijke gegevens uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt wanneer de betrokken werknemer daarmee instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van de gegevens over de betreffende werknemer die de Begeleidingscommissie aan de bestuurder verstrekt.

4.11 Het eerste aanspreekpunt voor de Begeleidingscommissie is de bestuurder.

4.12 De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennis neemt.

4.13 Werkgeefster stelt de Begeleidingscommissie de faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

5. Passende arbeid

5.1 Medewerking aan passende arbeid. Indien een medewerker, nadat zorgvuldig met hem is overlegd over zijn mogelijkheden toch een passend aanbod weigert of blijft weigeren, zal over een door de bestuurder te nemen beslissing in deze, advies worden gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

5.2 Een passende functie is een functie binnen Signify, die qua salaris, werkzaamheden en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie van de medewerker. Een functie wordt ook passend geacht als deze gewaardeerd is op één hay grade niveau lager. Ook een functie die qua werkzaamheden afwijkt van de huidige functie, maar aansluit bij het profiel van de medewerker en qua salaris en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie, wordt passend geacht.

5.3 Een functie wordt niet passend geacht indien de enkele reistijd woon–/werkverkeer meer dan 1 uur bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1 uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd.

5.4 Een medewerker die op grond van het vervallen van de arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing is gehouden hier constructieve medewerking aan te verlenen. Deze medewerking zal, naast het actief solliciteren, o.a. bestaan uit het volgen van bij- of omscholing gericht op het verkrijgen van een beschikbare (passende) andere functie.

5.5 Indien de medewerker, op wie bovengenoemde situatie van toepassing is, de capaciteiten bezit om zich te laten bij- of omscholen maar weigert hieraan zijn medewerking te verlenen, zal over een door de bestuurder te nemen beslissing in deze, advies worden gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

6. Begeleiding en bemiddeling

6.1 De aangezegde medewerker wordt direct nadat hij kennis heeft kunnen nemen van het vervallen van zijn arbeidsplaats, aangemeld voor een van-Werk-naar-Werk traject bij een door werkgeefster aan te wijzenoutplacementbureau.

6.2 De aangezegde medewerker zal zich tot het uiterste inspannen dit traject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Aangezegde medewerkers zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende werktijd deel te nemen aan de begeleidingsactiviteiten.

6.3 Het begeleidingstraject van-Werk-naar-Werk houdt in dat werkgeefster de medewerker ondersteunt bij het vinden van ander werk, zowel binnen als buiten Signify. Afhankelijk van de situatie kan deze ondersteuning bestaan uit sollicitatietraining, netwerktraining, het deel- nemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en bemiddeling, arbeidsmarktoriëntatie en een bemiddelingstraject in verband met zelfstandig ondernemerschap.

6.4 Naast het begeleidingstraject, stelt werkgeefster een extra budget ter hoogte van maximaal €5.000,- exclusief BTW beschikbaar voor het volgen van opleidingen en / of een employabilityscan. De medewerker die hiervan gebruik wenst te maken, dient toestemming te verkrijgen van werkgeefster voor de deelname aan de gewenste activiteit. Toestemming wordt alleen verleend wanneer de door de medewerker te volgen opleiding(en) is (/ zijn) gericht op het verbeteren van zijn arbeidsmarktpositie. Werknemer maakt tot drie jaar na het einde van zijn dienstverband aanspraak op vergoeding van de opleidingskosten, zoals vermeld in dit artikel.

6.5 De kosten van de opleiding zoals genoemd in lid 4 worden vergoed, indien de werknemer bij het aangaan van de opleidingsovereenkomst (althans de betalingsverplichting aan het opleidingsinstituut) werkloos is. Aanmelding voor de opleiding vindt plaats op een door werkgeefster voorgeschreven wijze.

6.6 In het geval er een reëel uitzicht is op een dienstverband anders dan bij Signify, kan Signify de medewerker in de gelegenheid stellen om tijdens de duur van het begeleidingstraject aldaar een ‘snuffelstage’ te lopen respectievelijk gedetacheerd te worden gedurende maximaal twee maanden.

6.7 Het van-Werk-naar-Werk begeleidingstraject vindt plaats gedurende een periode van maximaal 6 maanden. Indien deze termijn van 6 maanden nog niet is verstreken op de ontslagdatum wordt het begeleidingstraject na de ontslagdatum voortgezet.

6.8 De medewerker kan een gemotiveerd verzoek bij de afdeling HR Services indienen om de ondersteuning te verlengen (per mail: HRServices.Europe@Signify.com).
De ondersteuning kan maximaal twee maal met drie maanden worden verlengd. Met het verlengen van de ondersteuning blijft de oorspronkelijk beoogde ontslagdatum ongewijzigd.

6.9 Nadat de arbeidsovereenkomst van de medewerker op zijn initiatief is geëindigd, kan de medewerker vanaf dat moment geen gebruik meer maken van de in dit artikel genoemde faciliteiten.

7. Berekening ontslagvergoeding

Ontslagvergoeding
Signify kent twee berekeningswijzen voor de eenmalig uit te keren ontslagvergoeding, te weten:

- een berekening op basis van de kantonrechtersformule, zoals uiteengezet in artikel 7.1;

- een berekening op basis van de transitievergoeding, zoals uiteengezet in artikel 7.2.

De medewerker ontvangt de ontslagvergoeding gebaseerd op de voor de medewerker meest gunstige berekening, waarbij de toe te kennen ontslagvergoeding wordt gemaximeerd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.3.

7.1 Berekening op basis van kantonrechtersformule
Bij de berekening op basis van de kantonrechtersformule wordt de formule A x B x C gehanteerd. Waarbij voor de factoren A en B wordt uitgegaan van de fictie dat het dienstverband op 30 juni 2015 eindigt.

Dienstjaren en/of beloning op en na 1 juli 2015 hebben aldus geen invloed op de hoogte van de ontslagvergoeding, tenzij op of na voor- noemde datum de omvang van de arbeids- overeenkomst wijzigt. In dat geval wordt uitgegaan van het deeltijdpercentage op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.

A = Aantal gewogen dienstjaren.
Voor de vaststelling van het aantal gewogen dienstjaren wordt uitgegaan van aanbeveling 3.2 van “De aanbevelingen van de kring van kantonrechters” voor de vaststelling van een ontslagvergoeding bij een ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW, zoals deze aanbeveling is vastgesteld op 30 oktober 2008 en geactualiseerd op 1 januari 2009.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van het dienstverband en de leeftijd bij beëindiging van het dienstverband:

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 35 tot en met 44 tellen voor 1;

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 45 tot en met 54 tellen voor 1,5;

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven.

B = Beloning. Onder beloning wordt verstaan: het bruto maandsalaris op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst en indien van toepassing:

- vaste overwerktoeslag (RAV 57 lid 5);

- vaste bijzondere urentoeslag (CAO Signify artikel 7.2 / RAV 59);

- ploegentoeslag (CAO Signify artikel 7.5 + Bijlage B);

- ploegentoeslag garantie (CAO Signify artikel 7.5 + Bijlage C lid 7);

- inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering (CAO Signify artikel 7.5 + Bijlage C lid 1 punt 4 t/m 6).

De uitkomst wordt vermeerderd met de vakantietoeslag zoals vermeld in artikel 5.2. CAO Signify en het variabel salaris (conform artikel 5.3 CAO Signify) die is uitgekeerd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig maanden. De periode van 36 maanden wordt naar rato aangepast als de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan deze periode.

C = Correctiefactor. De C factor van de formule bedraagt 1,0 behoudens in de hierna genoemde situaties. Bij toepassing van de vrijwillige vertrekregeling (artikel 10) bedraagt de C factor 0,65; Bij toepassing van de Plaatsmakersregeling (artikel 11) bedraagt de C factor 0,5.

7.2 Berekening op basis van transitievergoeding
Indien er een aanspraak op een transitie vergoeding bestaat op grond van de wettelijke regeling (artikel 7:673 BW), dan vindt de berekening van deze ontslagvergoeding dien overeenkomstig plaats. Deze wordt gedurende de looptijd van dit Centraal Sociaal Plan als volgt berekend.

- Conform de wettelijk regeling (artikel 7:673 e.v. BW) zoals deze gold voor inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (1 januari 2020), tenzij:

- De nieuwe berekening van de wettelijke tranisatievergoeding (artikel 7:673 e.v. BW) (per 1 januari 2020) voor de medewerker tot een gunstiger resultaat leidt. Hierbij kent Signify een vermenigvuldigingsfactor toe van 1,85.

7.3 Maximering
De medewerker ontvangt te allen tijde de aan hem op basis van de wettelijke regeling toekomende transitievergoeding, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Met inachtneming van deze wettelijke aanspraak als bodem, geldt de volgende maximering.

De ontslagvergoeding wordt gemaximeerd op de inkomstenderving van de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen de ontslagdatum en de laatste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd zoals op dat moment opgenomen in pensioenregeling bereikt.

Indien de werknemer op het moment van aanzegging reeds heeft gekozen voor een eerder of later gelegen pensioenleeftijd – en hiervoor voor zover vereist toestemming heeft verkregen – zal de inkomstenderving worden berekend tot aan deze eerder respectievelijk later gelegen pensioenleeftijd.

Onder inkomstenderving in de zin van dit artikel wordt verstaan:
De gederfde beloning als genoemd onder artikel 7.1 met aftrek van ofwel: 75 % van de werkloosheids- of wel 75 % van de AOW-uitkering waarop de medewerker recht zou hebben gehad tot aan de voor hem geldende pensioenleeftijd. De hoogte van de WW-uitkering wordt geacht te worden bepaald op basis van het maandsalaris, de ploegentoeslag en 18,66% persoonlijk budget.

Indien de medewerker ná 1997 bij (de rechtsvoorganger van) Signify in dienst is getreden wordt voor de berekening van het arbeidsverleden ervan uitgegaan, dat de medewerker over de jaren ná 1997 tot de datum van indiensttreding bij (de rechtsvoorganger van) Signify elders in dienst is geweest, tenzij medewerker het tegendeel kan aantonen.

7.4 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op elk moment na aanzegging, ook indien het initiatief van de medewerker uitgaat, wordt een ontslagvergoeding uitgekeerd. Voor de berekening van de transitievergoeding

(paragraaf 7.2) wordt voor de bepaling van de diensttijdfactor uitgegaan van de ontslagdatum, of als deze nog niet bekend is van de aanzegdatum vermeerderd met 6 maanden.

De medewerker heeft geen recht op een ontslagvergoeding wanneer hij wordt herplaatst bij Signify en daarbij zijn binnen Signify (en diens rechtsvoorgangers) opgebouwde dienstjaren en anciënniteit behoudt.

Dit geldt zowel bij herplaatsing binnen Nederland als bij herplaatsing bij een in het buitenland gevestigde Signify-vennootschap. Ook indien de medewerker kan worden herplaatst, maar de medewerker een passend aanbod weigert zoals bedoeld in artikel 5 bestaat er geen recht op een ontslagvergoeding.

7.5 Werkgeefster brengt de navolgende kosten nimmer in mindering op de ontslagvergoeding, ongeacht de berekeningswijze:

- kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer;
- kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

8. Ontslagprocedure

8.1 Uiterlijk 6 maanden voor de beoogde datum einde dienstverband, zal werkgeefster de medewerker schriftelijk aanzeggen, waarna werkgeefster de procedure start om met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8.2 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal gebeuren met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst, tenzij de medewerker de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd. Voor medewerkers die hiertegen bezwaar maken zal een inhoudelijke ontslagprocedure worden gevolgd.

8.3 Indien de arbeidsovereenkomst door werkgeefster niet kan worden beëindigd op de in artikel 8.1 beoogde ontslagdatum door een aan de medewerker verwijtbare vertraging, zal de ontslagvergoeding bij ontslag worden verminderd met het bruto maandsalaris zoals opgenomen in artikel 7.1 onderdeel B per hele kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst na de beoogde ontslagdatum heeft voortgeduurd. De bestuurder beslist of sprake is van een aan de medewerker verwijtbare vertraging nadat hij daaraan voorafgaand advies heeft gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

9. Vertrekstimulering

De medewerker op wie het vorige artikel van toepassing is en op wiens eigen initiatief na aanzegging het dienstverband eerder dan de in artikel 8.1 beoogde ontslagdatum eindigt, ontvangt naast de ontslagvergoeding een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt 50% van het inkomen over deze maanden, tot een maximum van 50% van 6 maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 7.1 factor B en op basis van het salaris op de eerdere ontslagdatum.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan.

10. Vrijwillig vertrekregeling

10.1 De bestuurder kan een vrijwillig vertrekregeling conform dit artikel toepassen.

10.2 De bestuurder wijst functiecategorieën aan, waarbinnen de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is. De bestuurder kan daarbij de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal medewerkers dat binnen de desbetreffende functiecategorie gebruik kan maken van deze regeling. Er wordt naar gestreefd de vrijwillig vertrekregeling voor deze functiecategorieën ten minste een maand voor het moment van aanzegging van de boventallige medewerkers in deze functiecategorie, open te stellen.

10.3 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de bestuurder. De bestuurder beslist gemotiveerd.

10.4 Met de medewerker die gebruik maakt van deze regeling, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt waarbij ten hoogste rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn, te rekenen vanaf de indiening van het verzoek.

10.5 De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft buiten de ontslagvergoeding geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan.

10.6 De medewerker die dit wenst kan gebruik maken van de voorziening zoals bedoeld in artikel 6.1, 6.2 en artikel 6.3. De kosten hiervan worden in mindering gebracht op de ontslagvergoeding.

10.7 Signify rapporteert op verzoek periodiek over het gebruik van deze regeling aan de Begeleidingscommissie.

11. Plaatsmakersregeling

11.1 De medewerker die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies en een leeftijdscategorie behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan aanspraak maken op de Plaatsmakersregeling.

11.2 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de bestuurder. De bestuurder beslist gemotiveerd. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker als gevolg heeft dat een medewerker, behorend tot dezelfde leeftijdscategorie, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat de aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met Signify.

11.3 Met de medewerker wiens verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt gehonoreerd, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Toepassing van de Plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet strijdig is met toepasselijke wet- en regelgeving.

11.4 De medewerker, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft buiten de ontslagvergoeding geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan.

12. Eindafrekening

12.1 Tot de ontslagdatum zal door werkgeefster aan medewerker het salaris, vaste en overeengekomen looncomponenten worden voldaan. Aan het einde van het dienstverband zal een eindafrekening worden opgemaakt, conform de rechten zoals weergegeven in de CAO.

12.2 Betaling van de eindafrekening en ontslagvergoeding vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.

12.3 Long Term Incentives:
In het geval aan de medewerker tijdens het dienstverband Long Term Incentives zijn toegekend, worden deze bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgewikkeld conform de toepasselijke Long Term Incentiveregeling zoals die op de ontslagdatum binnen Signify geldt.

13. Overige bepalingen

13.1 Opzegtermijn medewerker:
Indien de aangezegde medewerker de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan de beoogde ontslagdatum, kan werkgeefster de betreffende medewerker houden aan een opzegtermijn van maximaal twee maanden.

13.2 Concurrentiebeding en overige bedingen:
werkgeefster zal de aangezegde medewerker in beginsel niet houden aan een eventueel beding van non-concurrentie. De overige bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst blijven na de ontslagdatum uitdrukkelijk van kracht, tenzij werkgeefster en de medewerker bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders overeenkomen.

13.3 Herindiensttreding bij Signify:
Indien de medewerker binnen zes maanden na de ontslagdatum opnieuw bij Signify in Nederland in dienst treedt, wordt zijn dienstverband voor wat betreft anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de ontslagvergoeding te vervallen. Indien deze reeds is uitbetaald, dan is de medewerker gehouden deze terug te betalen, onder aftrek van de inkomensderving over de periode van werkloosheid. Indien de ontslagvergoeding om welke reden dan ook niet wordt terugbetaald, zullen de vóór de indienstredingsdatum bij Signify doorgebrachte dienstjaren niet meetellen indien de arbeidsovereenkomst onverhoopt opnieuw tot een einde moet komen.

13.4 Hetzelfde principe geldt als de medewerker aansluitend of binnen zes maanden na de ontslagdatum bij een in het buitenland gevestigde Signify-vennootschap in dienst treedt indien aldaar de bij Signify doorgebrachte dienstjaren meetellen voor de duur van het dienstverband. Indien de ontslagvergoeding om welke reden dan ook niet wordt terugbetaald, zullen de vóór de indienstdatum bij Signify doorgebrachte dienstjaren niet meetellen indien de arbeidsovereenkomst onverhoopt opnieuw tot een einde moet komen.

13.5 **Vrijstelling van werkzaamheden:** de aangezegde werknemer zal in beginsel tot de ontslagdatum werkzaam blijven, tenzij partijen afspreken dat werknemer geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van werk.

14. Financieel advies

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om een neutraal financieel advies in te winnen bij een door werkgeefster te bepalen bureau.

15. Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan werkgeefster van deze maatregelen in voor de medewerker positieve zin afwijken. Een beslissing over de toepassing hiervan is, gehoord de Begeleidingscommissie, uitsluitend voorbehouden aan de bestuurder. Toepassing van de hardheidsclausule schept geen precedent.

16. Slotbepaling

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft die in dit Sociaal Plan opgenomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit dit Sociaal Plan. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op
18 februari 2025

Namens Signify Netherlands B.V.
en Modular Lighting Nederland B.V.
Bestuurder Signify Nederland P. Peeters
Head of HR Nederland K. van Ostaeyen

Namens de vakorganisaties

VHP2
Bestuurder – C. Vaandrager

CNV
Voorzitter – P. Fortuin
Bestuurder – A.J. Huizinga

© 2025 Signify Holding. Alle rechten voorbehouden. De informatie die hierin verschaft wordt kan aan wijzigingen onderhevig zijn, zonder voorafgaande kennisgeving. Signify geeft geen garantie met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie en is niet aansprakelijk voor enige actie die op basis hiervan wordt ondernomen. De informatie in dit document is niet bedoeld als een commercieel aanbod en maakt geen deel uit van een offerte of contract, tenzij anders overeengekomen door Signify. Alle gebruikte handelsmerken behoren toe aan Signify Holding of andere rechthebbenden.

Mei 2025