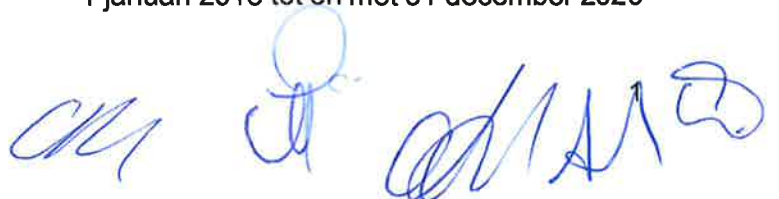


# SOCIAAL PLAN

Sociaal Plan FedEx / TNT

1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'CM' and a signature that appears to be 'J. J. van der...'.

## INHOUD

Blz.

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Considerans en partijen</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1 - Definities</b>	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 2 - Algemene Bepalingen</b>	<b>9</b>
2.1 Werkingsfeer	9
2.2 Looptijd	9
2.3 Vaststellen boventallig	9
2.4 Voorkomen samenloop pensioen en vergoedingen Sociaal Plan	10
2.5 Opzegtermijn	10
2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
2.7 Financieel en juridisch advies	11
<b>Hoofdstuk 3 - Begeleiding naar ander werk</b>	<b>12</b>
3.1 Aankondiging Reorganisatie en verklaring boventalligheid	12
3.2 Bemiddelingsplan	12
3.3 Faciliteiten	13
3.4 Vacatures en voorrangspositie	13
3.5 Andere Functie op een lager niveau	14
3.6 Plaatsing op een functie bij een andere werkgever	15
3.7 Toelage afbouwregeling Tot.	16
3.8 Aanvullende afbouwregeling Tot.	16
3.9 Toename reistijd woon-werk	16
3.10 Verhuizen	17
3.11 Verplichtingen Werkgever en Medewerker	17
3.12 Niet nakomen verplichtingen	18
<b>Hoofdstuk 4 – Vrijwillig, versneld en direct vertrek</b>	<b>19</b>
4.1 Vrijwillig vertrek budget	19
4.2 Beperking vrijwillig vertrek budget	19
4.3 Keuze vrijwilligvertrek	19
4.4 Vergoeding bij vrijwilligvertrek	19
4.5 Versneld vertrek budget	20
4.6 Keuze versneld vertrek	20
4.7 Vergoeding bij versneld vertrek	20
4.8 Keuze direct vertrek	21
4.9 Vergoeding bij directvertrek	21
<b>Hoofdstuk 5 - Begeleiding en beëindiging van de arbeidsovereenkomst</b>	<b>22</b>
5.1 Begeleidingstraject	22
5.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	22
5.3 UWV-procedure	22
<b>Hoofdstuk 6- Diverse regelingen</b>	<b>23</b>
6.1 Plaatsmakersregeling	23
6.2 Pensioenstimuleringsregeling	23
6.3 Overgangsregeling 57+	24
<b>Hoofdstuk 7 - Slotbepalingen</b>	<b>25</b>
7.1 Hardheidsclausule en bezwaarprocedure	25
7.2 Begeleidingscommissie	25
7.3 Vergoedingen	25
7.4 Uitkering Werkloosheidswet	25
7.5 Loonbelasting, premies	26
7.6 Overleg Werkgever en vakbonden	26
7.7 Voorbehoud	26
7.8 Rol van Medezeggenschap	26
<b>Ondertekening</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage 1 - Uitleg Fasemodel</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 2 - Klachtrechtprocedure</b>	<b>29</b>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, some with a circled '2'.

Partijen bij deze overeenkomst,

aan werkgeverszijde:

**FedEx Express Nederlands B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam,

**TNT Nederland B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam,

**TNT Express Nederland B.V.**, statutair gevestigd te Utrecht,

**TNT Express Road Network B.V.**, statutair gevestigd te Arnhem,

gezamenlijk te noemen: "werkgever",

en

aan vakbondszijde:

**FNV**, gevestigd te Utrecht

**Bond van Post Personeel ("BVPP")**, gevestigd te Tilburg

**CNV Publieke Diensten**, onderdeel van CNV Connectief ("CNV"), gevestigd te Utrecht

nemen bij het sluiten van deze overeenkomst het volgende in aanmerking:

- In 2016 is aangekondigd dat FedEx TNT heeft overgenomen en dat Partijen hun activiteiten willen integreren.
- Die integratie heeft voor wat de bovenste managementlagen in de organisatie (level 1, 2 en 3) betreft in 2016 en in het voorjaar van 2017 plaatsgevonden.
- De verdere integratie van activiteiten (levels 4 en verder) zal door middel van een gefaseerde aanpak worden doorgevoerd.
- Eind november 2017 is de verdere integratie begonnen door het indienen van een aantal adviesaanvragen bij de betreffende ondernemingsraden. Verdere adviesaanvragen worden in de loop van de komende jaren verwacht.
- De integratie kan gevolgen voor Medewerkers hebben, zoals op het aantal arbeidsplaatsen, op de inhoud van de Functie of op de standplaats van de Functie.



- Het streven van alle Partijen is erop gericht om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Partijen beseffen dat continue ontwikkeling van Medewerkers hiervoor belangrijk is en dat het beperken van gedwongen ontslagen verplichtingen met zich meebrengt voor zowel Werkgever als Medewerkers.
- Partijen wensen de gevolgen voor de Medewerkers van deze integratie in het onderhavige Sociaal plan te regelen en kiezen daarom voor een looptijd die de gehele fase van integratie bestrijkt, vooralsnog voor een periode van drie jaar.
- Partijen onderkennen dat er in deze periode ook andere wijzigingen kunnen plaatsvinden, die niet te relateren zijn aan de integratie, en kiezen ervoor om de gevolgen hiervan op identieke wijze te regelen.
- Partijen realiseren zich dat dit een volledig nieuw Sociaal plan betreft. Als dit Sociaal plan onverhoopt onduidelijk en/of onvolledig blijkt te zijn, treden Partijen hierover met elkaar in overleg.

en komen het volgende overeen:

## **HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES**

In dit Sociaal plan worden de volgende definities gehanteerd:

### **1.1 - Aankondiging reorganisatie**

Werkgever streeft ernaar om de Reorganisatie minimaal zes weken voor de Implementatiedatum aan te kondigen door middel van officiële publicatie van een bij de Ondernemingsraad ingediende adviesaanvraag of door middel van een andere schriftelijke mededeling aan de Medewerkers van de betreffende afdeling. Werkgever meldt in de aankondiging in ieder geval:

De naam van de betreffende reorganisatie.

Welke afdeling en/of welke Functiegroepen betrokken zijn bij de reorganisatie.

De beoogde implementatiedatum.

De mededeling of en, zo ja, onder welke voorwaarden de maatregelen uit de hoofdstukken 4 of uit artikel 6.1 van dit Sociaal plan voor de betrokken Medewerker(s) openstaan.

De ingangsdatum van het openstellen van de maatregelen uit de hoofdstukken 4 of uit artikel 6.1.

De datum, als bedoeld sub 5, kan verschillende data betreffen, bijvoorbeeld in geval van een Reorganisatie die gefaseerd wordt doorgevoerd.

Ook indien geen adviesaanvraag wordt ingediend, worden de vakbonden en de Medezeggenschap voorafgaand aan de mededeling aan de Medewerkers geïnformeerd over de inhoud van de aankondiging reorganisatie.

## 1.2 - Beëindigingsvergoeding

Waar in dit Sociaal plan de beëindigingsvergoeding wordt genoemd, wordt niet bedoeld op een vergoeding op grond van de wettelijke regeling van artikelen 7:673 e.v. BW, maar op een vergoeding die als onderdeel van de gelijkwaardige voorziening kan worden toegekend. Bij de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding worden artikel 7:673, leden 2 en verder en artikel 7:673a van het Burgerlijk Wetboek overeenkomstig van toepassing verklaard, inclusief de op deze artikelen gebaseerde geldende lagere regelgeving, behalve voor zover daarop in dit Sociaal plan uitdrukkelijk een uitzondering dan wel aanvulling is gemaakt.

De beëindigingsvergoeding wordt, met inachtneming van het wettelijk maximum (in 2018 € 79.000,- of een jaarsalaris indien dat hoger ligt), op de volgende wijze berekend:

1/3e van het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar voor de eerste 10 gewerkte jaren;

1/2e van het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar voor de daaropvolgende jaren;

voor Medewerkers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en tenminste 10 jaar in dienst zijn van werkgever: het loon per maand per volledig gewerkt dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

Deze berekeningswijze geldt gedurende de gehele looptijd van dit Sociaal plan, ongeacht eventuele toekomstige wetswijzigingen.

Met het hierboven beschreven loon per maand wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, aangevuld op basis van de door Partijen gemaakte afspraken. Op grond hiervan vallen in ieder geval onder onder deze definitie:

<b>Wel:</b>	<b>Niet:</b>
Maandsalaris	Werkgeversbijdrage in zorgverzekering
Vakantietoeslag	Werkgeversdeel pensioenpremie
Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)	Leaseauto
Afbouwregeling Tot.	
Overige vaste toelagen	
Bonus	
Resultaatafhankelijke uitkering.	
Meeruren	
Overwerktoeslag	
Feestdagtoeslag	
Waakdiensttoeslag	
Toeslag waarneming hogere functie	

Toekomstige CAO salarisverhogingen die worden doorgevoerd vóór de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Medewerker en die al definitief zijn op het moment van ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst, worden in de berekening van de beëindigingsvergoeding en het Maandsalaris meegenomen. Met "definitief" wordt bedoeld afspraken die in een definitief, door Partijen ondertekend, CAO akkoord (dus na een positieve achterbanraadpleging) zijn vastgelegd.



5

Als de Medewerker geraakt wordt door een reorganisatie, worden er geen kosten in verband met scholing, opleiding of kosten van Match! in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

Evenals bij de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673c BW, is de beëindigingsvergoeding niet verschuldigd in de daar genoemde gevallen, waaronder de gevallen waarin Werkgever in staat van faillissement is verklaard of aan Werkgever surseance van betaling is verleend.

### 1.3 - Beëindigingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst tussen Werkgever en Medewerker waarin wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en onder welke voorwaarden.

### 1.4 - Bedrijfsonderdeel

Het onderdeel van Werkgever waarvoor Medewerker werkt. Binnen de organisatie van Werkgever bestaan de volgende bedrijfsonderdelen:

Operations	Marketing
Network & Hubs	Human Resources
Planning & Engineering	Information Technology
Clearance	Legal & Security
Sales	Finance
Customer Experience	

### 1.5 - Boventallige Medewerker

De Medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen of zodanig sterk is gewijzigd dat de arbeidsplaats geacht moet worden te komen vervallen als gevolg van een Reorganisatie bij werkgever. De Medewerker ontvangt daarvan een schriftelijke mededeling, met vermelding van de implementatiedatum.

### 1.6 - CAO

De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst voor TNT of de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna te noemen: CAO Beroepsgoederenvervoer).

### 1.7 - Dienstjaren

Voor de berekening van het aantal Dienstjaren en de leeftijd van de Medewerker wordt als Peildatum gekozen de Implementatiedatum dan wel – als hier geen sprake van is, zoals onder meer in de fases A en B – de datum waarop uiterlijk door de Medewerker de keuze hiervoor gemaakt moet worden.

### 1.8 - Fasemodel

Het Fasemodel (zie bijlage 1) bestaat uit de volgende fases:

#### Fase A (Vrijwillig vertrek)

Deze fase start aan het begin van het reorganisatieproces en eindigt op het moment dat werkgever, na het nemen van het reorganisatiebesluit (zodanig na afronding van het adviestraject bij de Ondernemingsraad), een schriftelijke mededeling (als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan) doet aan de Medewerker waarin aan die Medewerker wordt medegedeeld wat de gevolgen van die Reorganisatie voor hem zijn.



Three blue ink signatures are visible at the bottom right of the page. To the right of the signatures is a handwritten number '6'.

**Fase B (Versneld vertrek)**

Deze fase start op het moment dat werkgever, na het nemen van het reorganisatiebesluit (zodanig na afronding van het adviestraject bij de Ondernemingsraad), aan de Medewerker een schriftelijke mededeling doet als bedoeld in artikel 3.1. Deze fase eindigt op implementatiedatum.

**Fase C (Direct vertrek)**

Deze fase start op de Implementatiedatum en eindigt vier weken daarna.

**Fase D (Vertrek na bemiddeling)**

Deze fase start vier weken na de Implementatiedatum en eindigt op de datum waarop het dienstverband eindigt.

**1.9 - Functie**

Het samenstel van werkzaamheden door de Medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door Werkgever is opgedragen.

**1.10 - Functieniveau**

Het niveau van de Functie zoals vastgesteld door middel van functiewaardering. Aan het functieniveau is een salarisschaal gekoppeld.

**1.11 - Implementatiedatum**

De datum waarop de nieuwe organisatie van start gaat.

**1.12 - Loonkosten**

De kosten voor Werkgever die bestaan uit het Maandinkomen, vermeerderd met de van toepassing zijnde toeslagen uit de CAO en (het aandeel in) de sociale verzekeringspremies en belastingen die Werkgever moet betalen voor de Medewerker.

**1.13 - Maandinkomen**

Het Maandsalaris van de Medewerker, voor TNT-Medewerkers verhoogd met de toelagen vermeld in artikel 70 en 71 van de CAO TNT (Bijzondere toelage en Toelage Tot). Toeslagen maken hier geen deel van uit. Onder een bijzondere toelage wordt in ieder geval verstaan een eventuele "persoonlijke toelage/toeslag".

**1.14 - Maandsalaris**

Het voor de Medewerker vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal.

**1.15 - Match!**

Het organisatie-onderdeel van Werkgever dat het zoeken naar ander werk begeleidt en ondersteunt.

**1.16 - Medewerker**

De persoon in dienst van een van werkgeverspartijen bij dit Sociaal plan. Waar in dit Sociaal plan wordt gesproken over Medewerker, hij of hem, wordt ook medewerkster, zij of haar, bedoeld.

**1.17 - Medezeggenschap**

Het bevoegde overlegorgaan (van Werkgever waar de Reorganisatie plaatsvindt) ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

**1.18 - Partijen**

Werkgevers en Vakorganisaties gezamenlijk.



Handwritten signatures and a page number '7'.

### **1.19 - Passende Functie**

Als een passende Functie wordt aangemerkt een Functie:

- die niet meer dan twee salarisschalen verschilt met de huidige salarisinschaling van de Medewerker. Voorzover de passende Functie ontstaat bij een andere Werkgever met een ander Functiewaarderingsysteem, zal de oude Functie van de Medewerker zoveel als mogelijk worden gematcht met een schaal in dat andere Functiewaarderingsysteem. Deze laatste systematiek geldt ook voor Functies die ontstaan na integratie en/of nadat harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden heeft plaatsgevonden. Tegen deze beslissing staat bezwaar open bij de bij de Werkgever fungerende klachtencommissie specifiek voor functiewaardering; en
- die passend is qua opleiding, competenties, kennis en achtergrond; en
- waarvan de enkele reisafstand woon-werk tot de gebruikelijke plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan 90 minuten (ANWB snelste route); en
- waarvoor geldt dat de toename van de enkele reisafstand tussen de oude plaats van tewerkstelling en de nieuwe plaats van tewerkstelling niet meer bedraagt dan maximaal een half uur, met een minimaal acceptabele enkele reistijd van 50 minuten (ANWB snelste route).

### **1.20 - Peildatum voor bepaling boventalligheid**

De laatste dag van de maand voorafgaand aan de aankondiging van de reorganisatie.

### **1.21 - Reorganisatie**

Een organisatiewijziging in het kader van de integratie of een organisatiewijziging als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR.

### **1.22 - Sociaal plan**

Het Sociaal plan (dit document, inclusief bijlagen) van het land waar de Medewerker op de payroll staat voorafgaand aan de reorganisatie.

### **1.23 - Vakorganisaties**

De Partijen bij dit Sociaal plan, genoemd "aan vakbondszijde".

### **1.24 - Werkgever**

Eén van de Partijen bij dit Sociaal plan, genoemd onder "aan werkgeverszijde".



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures, with the number '8' written near the middle one.



## **HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE BEPALINGEN**

### **ARTIKEL 2.1 - Werkingssfeer**

1. Dit Sociaal plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit een Reorganisatie en is uitsluitend van toepassing op de Medewerker en Werkgever die betrokken zijn bij een reorganisatie.
2. Dit Sociaal plan is van toepassing op de (boventallige) Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die onder de werkingssfeer van de binnen de organisatie van Werkgever geldende CAO valt. Het is niet van toepassing op een Medewerker die de AOW-leeftijd al heeft bereikt. Het is evenmin van toepassing op Medewerkers in de groep "PAO-ers" bij TNT, maar kan door Werkgever wel op hen van toepassing worden verklaard.
3. Dit Sociaal plan is ook van toepassing op de Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van de regelingen betreffende Beëindigingsvergoedingen en faciliteiten.
4. Dit Sociaal plan is expliciet niet van toepassing op situaties waarin de arbeidsovereenkomst van een Medewerker wordt beëindigd op een andere grond dan voortvloeiend uit de reorganisatie, zoals onder meer na twee jaar arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van disfunctioneren, vanwege een dringende reden en/of op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van de Medewerker.
5. Dit Sociaal plan – inclusief bijlagen – wordt als collectieve arbeidsovereenkomst aangemeld.

### **ARTIKEL 2.2 - Looptijd**

1. Dit Sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2018 en geldt tot en met 31 december 2020. Reeds verkregen rechten en verplichtingen uit dit Sociaal plan blijven ook gelden nadat de looptijd van dit Sociaal plan is verstreken.
2. Dit Sociaal plan geldt uitdrukkelijk en met uitsluiting van eventuele andere Sociaal Plannen ook voor de reorganisaties die bij de adviesaanvraag d.d. 28 november 2017 zijn aangekondigd (Operations, Sales en Customer Experience), alsmede voor de Reorganisatie die is aangekondigd bij de adviesaanvraag met betrekking tot Process Excellence d.d. 24 november 2017.

### **ARTIKEL 2.3 – Vaststellen boventallig**

Bij het vaststellen welke Medewerker aangewezen wordt als bovenallig kan een drietal situaties worden onderscheiden:

- functies vervallen als gevolg van het beëindigen van activiteiten; de Medewerker die werkzaam is in een Functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig.
- Functies vervallen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten; de Medewerker die werkzaam is op een afdeling of in een Bedrijfsonderdeel waar activiteiten worden ingekrompen, wordt met in achtneming van het Ontslagbesluit aangemerkt als boventallig.
- Functies waarvan de inhoud als gevolg van de Reorganisatie sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau; de Medewerker die naar het oordeel van Werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 12 maanden kan voldoen aan de aan deze gewijzigde Functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als boventallig.



9

## **ARTIKEL 2.4 - Voorkomen samenloop pensioen en vergoedingen Sociaal plan**

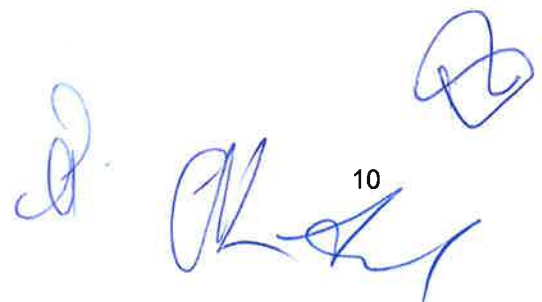
1. De vergoedingen op grond van dit Sociaal plan strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn en mogelijke inkomens- en/of pensioenschade, en/of komen in aanvulling op een elders te verdienen lager loon, met uitzondering van de vergoedingen op grond van artikel 6.2 van dit Sociaal plan. Eerstgenoemde vergoedingen strekken echter niet verder dan tot compensatie over de periode tot de pensioenrichtleeftijd, zoals genoemd in de pensioenregeling van TNT en FedEx.
2. Het recht op vergoedingen op grond van dit Sociaal plan (met uitzondering van de vergoeding, zoals genoemd in artikel 6.2) vervalt voor de Medewerker die
  - a. al met pensioen is,
  - b. aansluitend aan zijn ontslag ervoor kiest om met pensioen te gaan, of
  - c. aansluitend aan zijn ontslag ervoor kiest om met deeltijdpensioen te gaan.
3. In het geval de Medewerker met deeltijdpensioen is of gaat, ontvangt hij de vergoedingen op grond van dit Sociaal plan alleen voor het deel van zijn dienstverband waarvoor hij niet met deeltijdpensioen is of gaat. Het recht op vergoedingen vervalt naar rato van het deel dat de Medewerker met pensioen gaat.

## **ARTIKEL 2.5 - Opzegtermijn**

Werkgever houdt de Medewerker die een bij één van de fases behorende beëindigsovereenkomst heeft getekend, niet aan de voor hem geldende opzegtermijn als bedoeld in de CAO, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

## **ARTIKEL 2.6 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1. De Medezeggenschap zal over het hanteren van dit artikel om advies worden gevraagd overeenkomstig artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden voordat Werkgever dit artikel zal toepassen. Indien tot toepassing van dit artikel wordt besloten geldt, in afwijking van het in de CAO bepaalde met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, het volgende:
2. Binnen een Bedrijfsonderdeel dat gereorganiseerd wordt, kunnen vacatures worden vervuld door het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit geldt voor vacatures in Functies die als gevolg van de Reorganisatie zullen gaan vervallen en voor vacatures in Functies die als gevolg van de Reorganisatie niet vervallen en die na interne vacantstelling niet bezet worden, maar uiteindelijk wel kunnen worden gebruikt voor herplaatsing van Medewerkers die overcompleet kunnen raken.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de aangegeven einddatum van de reorganisaties niet overschrijden.
4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zonder maximum telkens voor een periode van maximaal 12 maanden schriftelijk verlengd worden zonder dat voor beëindiging opzegging vereist is. De verlenging kan uitsluitend plaatsvinden met het oog op de uitvoering van de reorganisatie.
5. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd, met inachtneming van het bepaalde in de CAO.



10

## **ARTIKEL 2.7 – Vergoeding kosten voor financieel en juridisch advies**

De Medewerker die werkzaam is op een afdeling waar boventaligheid zal optreden komt vanaf het moment van indienen van de adviesaanvraag in aanmerking voor financieel advies, om zich te oriënteren op de mogelijkheden van dit Sociaal Plan. De vergoeding voor financieel advies bedraagt maximaal € 525 exclusief BTW, en geldt uitsluitend indien het advies wordt verstrekt door Bureau De Regt, Altersum of Meeús. De vergoeding zal door Werkgever rechtstreeks worden betaald aan het betreffende adviesbureau.

De Medewerker kan vanaf het moment dat hem wordt medegedeeld dat hij boventalig wordt een vergoeding krijgen voor juridisch advies tot een bedrag van € 750 exclusief BTW. Betaling van de betreffende factuur geschiedt conform het bij Werkgever geldende onkostenproces.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a smaller one on the right, and a signature below the large one on the left. The number 11 is written next to the signature on the right.

## **HOOFDSTUK 3 – BEGELEIDING NAAR ANDER WERK**

### **ARTIKEL 3.1 – Aankondiging Reorganisatie en verklaring boventalligheid**

Indien op een afdeling een Reorganisatie gaat plaatsvinden, zal Werkgever de betreffende Medewerkers daarover schriftelijk informeren, onder meer ter bevordering van de vrijwillige uitstroom waar dit wenselijk is.

Na afronding van het adviestraject en na het nemen van het implementatiebesluit zal Werkgever schriftelijk aan de betrokken Medewerkers berichten wat hun positie wordt. Dit kan zijn:

- Plaatsing op een Functie
- Aankondiging van boventalligheid per implementatiedatum

Iedere Medewerker op een Functie waar boventalligheid dreigt, kan een intakegesprek krijgen bij Match! in welk gesprek de werking van het Sociaal plan en de diverse opties worden uitgelegd.

Indien een Medewerker het niet eens is met zijn plaatsing op een andere functie of boventalligheid, kan hij daartegen binnen vier weken na ontvangst van de schriftelijke mededeling bezwaar aantekenen bij de bezwaarcommissie als bedoeld in artikel 7.1 lid 2.

### **ARTIKEL 3.2 - Bemiddelingsplan**

- 1 Vanaf Fase B zullen Werkgever en de Medewerker zich inspannen om een passende Functie voor de Medewerker te vinden. Match! verzorgt de begeleiding van werk naar werk totdat er een interne herplaatsing heeft plaatsgevonden of de arbeidsovereenkomst van de Medewerker eindigt. Deze begeleiding bestaat uit de faciliteiten zoals beschreven in artikel 3.3 van dit Sociaal plan. Deze faciliteiten zijn gericht op het begeleiden van de Medewerker van werk naar werk, zowel intern als extern, en het vergroten van de inzetbaarheid van de Medewerker op de externe arbeidsmarkt. In dit verband wordt bij de aanvang van Fase B met de betrokken Medewerker een bemiddelingsplan afgesproken.
- 2 Mocht de Medewerker gebruik willen maken van de faciliteiten van artikel 3.3 van dit Sociaal Plan, dan dient hij in het bemiddelingsplan te bevestigen (en ondertekenen) dat hij geen gebruik meer kan maken van een van de regelingen in hoofdstuk 4 of 6 van dit Sociaal Plan.
- 3 In het bemiddelingsplan wordt onder andere vastgelegd wat in redelijkheid verwacht mag worden van Werkgever en de Medewerker, welke begeleiding wordt geboden, hoe lang de begeleiding duurt en wat de frequentie van de voortgangsgesprekken is.
- 4 Als de Boventallige Medewerker wel bemiddeld wil worden, maar het niet eens is met de inhoud van het bemiddelingsplan zoals dat door Werkgever / Match! wordt aangeboden, kan hij binnen 7 dagen schriftelijk bezwaar maken bij de MD HR Services. De MD HR Services toetst vervolgens of het bemiddelingsplan aanpassing behoeft en neemt hierop een beslissing. Tegen deze beslissing staat bezwaar open conform artikel 7.1 van dit Sociaal plan.



12

### **ARTIKEL 3.3 - Faciliteiten**

1 Ten behoeve van het vinden van een andere (in- of externe) Functie zullen door Werkgever de volgende faciliteiten worden geboden aan de (dreigend) Boventallige Medewerker die opteert voor een begeleidingstraject:

- Gesprekken met coach Match!
- Workshop CV, LinkedIn, netwerken, solliciteren (naar keuze)
- Online assessment competenties, capaciteiten en veranderkracht
- Verkenning arbeidsmarkt en arbeidsmarktpositie
- Stage maximaal 4 weken (intern; extern indien mogelijk)
- Vrij af om te solliciteren, voorzover niet reeds vrijgesteld van werkzaamheden

en vanaf het moment dat de Medewerker daadwerkelijk boventallig is:

- Outplacement bij een van de bureau's waarmee Werkgever een contract heeft gesloten
- Noodzakelijke opleiding / training om iemand geschikt te maken voor andere Functies, voortvloeiend uit een bemiddelingsplan (max € 5.000,- excl. btw)

2 Redelijke reis- en verblijfkosten, die verband houden met deze faciliteiten en mogelijke opleidingen of cursussen, worden door Werkgever vergoed.

3 De hiervoor genoemde faciliteiten staan niet open voor de Medewerker die kiest voor vrijwillig, versneld of direct vertrek, met uitzondering van de vergoeding voor financieel en juridisch advies.

### **ARTIKEL 3.4 - Vacatures, voorrangpositie en plaatsing passende Functies**

1. Werkgever meldt vacatures aan bij Match!. Dit geldt niet voor vacatures die Werkgever gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming.

2. Bij het vervullen van vacatures hebben Medewerkers die boventallig worden (Fase B) of het reeds zijn (Fase C en D) voorrang boven andere kandidaten. Match! toetst eerst of er boventalligen zijn die voor de vacature geschikt of potentieel geschikt zijn. Indien Match! tot de conclusie komt dat een boventallige Medewerker inderdaad (potentieel) geschikt is voor deze vacature, wordt de Medewerker geplaatst op de betreffende vacature. Pas indien vaststaat dat er geen boventallige kandidaten voor de vacature in aanmerking komen, wordt de vacature intern gepubliceerd.



13

3. Potentieel geschikt zijn betekent dat de Boventallige Medewerker, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat is om binnen een redelijke termijn van maximaal 12 maanden te groeien naar een volledige zelfstandige vervulling van die Functie. Mocht op enig moment binnen deze termijn blijken dat de Medewerker toch niet kan doorgroeien naar een volledige zelfstandige vervulling van de Functie, dan herleeft de (dreigend) boventalligheid en keert de Medewerker terug in de stand van het Fasemodel waarin hij die had verlaten door plaatsing op de passende Functie waarvoor hij potentieel geschikt was en hervat deze voor de resterende duur van het bemiddelingstraject. Mocht plaatsing in de potentieel geschikte rol zich hebben voorgedaan in Fase B, dan keert de Boventallige Medewerker terug in Fase B (indien deze nog niet is afgelopen), waarbij die fase loopt tot aan implementatiedatum of in Fase C (indien de Implementatiedatum reeds is verstreken). Voor de berekening van een eventuele Beëindigingsvergoeding telt de periode dat de Medewerker geprobeerd heeft de functie te vervullen mee.
4. Indien er meerdere boventallige kandidaten (potentieel) geschikt zijn voor een passende Functie, zal de Functie conform het omgekeerde afspiegelingsbeginsel worden toegewezen.
5. De Medewerker die van mening is dat een aangeboden Functie niet passend is, kan hiertegen bezwaar aantekenen bij de bezwaarcommissie ex artikel 7.1 lid 2. De bezwaarcommissie toetst vervolgens of de aangeboden Functie een passende Functie betreft en geeft hiertoe bindend advies aan werkgever, waarna Werkgever dit advies in beginsel opvolgt. De termijn genoemd in de bezwaarprocedure begint voor de toepassing van dit artikel te lopen op de dag waarop de Medewerker de Functie krijgt aangeboden en eindigt, in afwijking van de termijn zoals genoemd in de bezwaarprocedure (bijlage 2), een week later.
6. De Medewerker die boventallig is verklaard, dient, zolang er geen Beëindigingsovereenkomst is gesloten en ondertekend, een aangeboden passende Functie (met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen) te aanvaarden. Doet hij dit niet, dan wordt dit door Partijen aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Dergelijk handelen of nalaten heeft tot gevolg dat de Medewerker geen verdere aanspraken meer heeft op dit Sociaal plan en geen recht heeft op een Beëindigingsvergoeding. Door Werkgever wordt in dat geval bovendien direct een ontslagprocedure opgestart.
7. Werkgever kan een aanbod voor een passende functie doen vanaf Fase B. Mocht een passende Functie worden aangeboden op het moment dat de Medewerker reeds een Beëindigingsovereenkomst met Werkgever heeft gesloten en ondertekend, dan heeft de Medewerker de keuze om de Beëindigingsovereenkomst ongedaan te maken en alsnog de passende Functie te aanvaarden.
8. In het kader van dit artikel geldt, zulks in afwijking van policy 1.01 van de FedEx People Manual, dat een actieve waarschuwingsbrief niet aan herplaatsing in een passende Functie in de weg kan staan.

### **ARTIKEL 3.5 - Passende Functie op een lager niveau**

1. Indien een Medewerker op een passende Functie wordt geplaatst die een of twee schalen lager is dan de schaal waarin hij is ingedeeld, ontvangt hij de volgende toeslag:
  - a. In geval van één schaal lager:
    - wordt de Medewerker met zijn huidige salaris ingepast in de lagere schaal voorzover dit salaris binnen de bandbreedte van die lagere schaal past



14

- wordt de Medewerker wat salaris betreft op het maximum van die lagere schaal ingedeeld (voorzover zijn huidige salaris op of boven het maximum van de lagere schaal ligt) en ontvangt hij een geïndexeerde en pensioengevende toelage voor het verschil tussen zijn huidige salaris en het maximum van de lagere salarisschaal.
- b. In geval van twee schalen lager:
- wordt de Medewerker met zijn huidige salaris ingepast in die lagere schaal indien dit salaris binnen de bandbreedte van die lagere schaal past;
  - wordt de Medewerker wat salaris betreft op het maximum van de laagste schaal ingedeeld (indien het huidige salaris op of boven het maximum van de laagste schaal ligt) en ontvangt hij een toelage die bestaat uit:
    - I. indien zijn huidige salaris op of onder het maximum van de tussenliggende schaal ligt: een geïndexeerde en pensioengevende toelage voor het verschil tussen zijn huidige salaris en het maximum van de laagste schaal;
    - II. indien zijn huidige salaris boven het maximum van de tussenliggende schaal ligt:
      - een geïndexeerde en pensioengevende toelage ter grootte van het verschil tussen het maximum van de laagste schaal en het maximum van de tussenliggende schaal, en
      - een niet-geïndexeerde maar wel pensioengevende toelage ter grootte van het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de tussenliggende schaal.
- c. Indien een medewerker in een voorafgaande periode van vijf jaar als gevolg van een reorganisatie reeds in een schaal lager is ingedeeld, dan kan die medewerker nog maximaal één schaal lager worden ingedeeld.
- d. Waar in dit artikel wordt gesproken over indexeren, wordt bedoeld op het loonstijgingspercentage conform de geldende CAO van werkgever.
2. Eventuele toelagen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden verbonden aan de nieuwe Functie, worden conform het nieuwe Functieniveau uitbetaald.
3. Bij plaatsing van een Medewerker in een andere Functie blijft de anciënniteit behouden. De overige bij de oorspronkelijke Functie behorende arbeidsvoorwaarden en/of voorzieningen – waaronder onder meer het salarisperspectief, de mobiele telefoon, de leaseauto en het garantiesalaris dienen te worden verstaan – komen voor Medewerker per direct te vervallen, tenzij deze ook bij de andere Functie horen.
4. Indien een medewerker als gevolg van een reorganisatie in een lagere functie is ingedeeld, dan zal de werkgever zich inspannen om de medewerker uiteindelijk door te laten groeien naar een functie in een hogere schaal, zodat aldus de toelage kan worden geschrapt c.q. beperkt. De medewerker dient in dat geval die functie (mits passend) te aanvaarden, bij gebreke waarvan de toelage vervalt.

### **ARTIKEL 3.6 - Plaatsing op een Functie bij een andere werkgever**

Als een Medewerker in het kader van het Sociaal plan bij een van de TNT Partijen een passende Functie bij FedEx aanvaardt of vice versa, zal hij op detacheringbasis werkzaamheden verrichten bij die werkgever, tot het moment van volledige arbeidsvoorwaardelijke integratie. Zijn arbeidsvoorwaarden wijzigen gedurende die periode niet, behalve:

- bij toepassing van een van de artikelen van dit Sociaal plan;
- in geval van Functiegebonden arbeidsvoorwaarden (lease auto, telefoon, laptop, bonus, etc).



### ARTIKEL 3.7-Toelage afbouwregeling Tot. (uitsluitend TNT Medewerkers)

De (boventallige) Medewerker die een andere Functie accepteert, komt in aanmerking voor de toelage afbouwregeling Tot. (conform artikel 72 van de CAO TNT) als:

- a. de CAO TNT van toepassing is op de Functie die hij accepteert; en
- b. hij in deze Functie geen of minder Tot. ontvangt.

### ARTIKEL 3.8 - Aanvullende afbouwregeling Tot. (uitsluitend TNT Medewerkers)

1. De toelage afbouwregeling Tot. is - in afwijking van de CAO TNT - ook van toepassing als de Medewerker met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, op voorwaarde dat deze vermindering van inkomsten ten minste 2% van het Maandinkomen exclusief Tot. bedraagt.
2. De Medewerker komt in aanmerking voor de aanvullende afbouwregeling Tot. wanneer als gevolg van de Reorganisatie het wegvallen of verminderen van de Tot. meer is dan 12% van het Maandinkomen (exclusief Tot.) ineens.
3. De garantieperiode (uit de toelage afbouwregeling Tot. als vastgelegd in de CAO TNT) wordt als volgt verlengd:

Percentage Tot.- verlies van het Maandinkomen (excl Tot.)	>12 t/m 18%	>18 t/m 24%	>24%
Percentage van de garantieperiode waarmee de garantieperiode wordt verlengd	25%	50%	100%

4. Werkgever informeert schriftelijk de Medewerker die in aanmerking komt voor deze aanvullende afbouwregeling Tot.

### ARTIKEL 3.9 - Toename reistijd woon-werk

1. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van Medewerkers wordt gedurende één jaar de hieruit voortvloeiende extra reistijd op basis van het voor de Medewerker geldende uurloon vergoed, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.
2. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van Medewerker worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende, fiscale maximum netto kilometervergoeding. Na dat jaar zal de eventuele vergoedingsregeling woon-werkverkeer van de op dat moment geldende CAO herleven, waarbij dit eerste jaar wel in aanmerking wordt genomen.
3. Indien door toepassing van de geldende UWV beleidsregels de Medewerker het werk zou moeten volgen naar een andere werklocatie en de Medewerker daardoor een dusdanige toename van zijn reistijd ondervindt waardoor de reistijdcriteria uit de definitie van Passende Functie worden overschreden, heeft de Medewerker de keuze om in plaats van zijn werk te volgen naar de andere werklocatie ook te kiezen voor toepassing van dit Sociaal plan alsof hij boventallig zou worden of zijn.



### **ARTIKEL 3.10 - Verhuizen**

1. Indien de Medewerker in het kader van het intern behouden van werk binnen een jaar na benoeming in de passende functie of na verplaatsing van de werklocatie gaat verhuizen waardoor zijn nieuwe woonplaats meer dan 30 kilometer dichter bij de werklocatie komt te liggen dan zijn huidige woonplaats, ontvangt de betreffende Medewerker, in aanvulling op een eventuele vergoedingsregeling verhuiskosten in de geldende CAO, wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming van € 7.000,= (netto). Indien de Medewerker in het kader van het extern behouden van werk naar het redelijk oordeel van Werkgever moet verhuizen ontvangt de betreffende Medewerker een tegemoetkoming van € 7.000,= (netto), tenzij hij ook van de nieuwe Werkgever een tegemoetkoming ontvangt.
2. Indien de Medewerker, die in het kader van een aangekondigde Reorganisatie en/of ingediende adviesaanvraag waardoor zijn afdeling wordt geraakt, vooruitlopend op het definitieve besluit intern ander werk vindt/accepteert, kan deze Medewerker, ongeacht of hij een dienstverband heeft bij FedEx of TNT, naar het redelijk oordeel van Werkgever in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuiskosten conform artikel 111 lid 1 en 3-9 van de CAO TNT. Indien de Medewerker ervoor kiest om niet te verhuizen en zijn reistijd daardoor toeneemt, kan hij in aanmerking komen voor een compensatie conform het bepaalde in artikel 3.9 van dit Sociaal plan..

### **ARTIKEL 3.11 - Verplichtingen Werkgever en Medewerker**

1. Op Werkgever rust de verplichting de Bovenallige Medewerker te begeleiden van werk naar werk en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Dit betekent dat Werkgever onder meer:
  - a. meewerkt aan het gezamenlijk op te stellen bemiddelingsplan, naast de Medewerker mee-ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
  - b. de Medewerker informeert over interne vacatures;
  - c. de Medewerker actief passende Functies aanbiedt;
  - d. de Medewerker – waar mogelijk – begeleidt bij sollicitaties, intern en extern.

Als Werkgever afspraken niet nakomt, kan de Bovenallige Medewerker hierover schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie ex artikel 7.1 lid 2.

Op de Bovenallige Medewerker rust de verplichting zich tijdens de begeleidingsperiode bij Match! volledig in te zetten voor het vinden van een nieuwe Functie, zowel intern als extern. Dit betekent dat de Bovenallige Medewerker onder andere:

- a. meewerkt aan het gezamenlijk op te stellen bemiddelingsplan, naast Werkgever mee-ondertekent en de afspraken daaruit nakomt;
- b. redelijke opdrachten of instructies van Match! dan wel Werkgever opvolgt;
- c. actief zoekt naar interne en externe vacatures;



17

### **ARTIKEL 3.12 - Niet nakomen verplichtingen gedurende het Fasemodel**

1. Als Werkgever naar het oordeel van de Boventallige Medewerker afspraken als bedoeld in artikel 3.11 lid 1 van dit Sociaal plan niet nakomt, kan de Boventallige Medewerker hierover, conform het bepaalde in artikel 7.1 van dit Sociaal plan, schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwaarcommissie. Bij herhaalde en/of ernstige overtreding door Werkgever van de op haar rustende verplichtingen kan de bezwaarcommissie ex artikel 7.1 lid 2 aan Werkgever adviseren om de periode van begeleiding door Match! voor Medewerker te verlengen op kosten van werkgever.
2. Als de Boventallige Medewerker naar het oordeel van Werkgever de afspraken als bedoeld in artikel 3.11 lid 2 van dit Sociaal plan op ernstige wijze en/of herhaaldelijk niet nakomt dan wel weigert, kan dit door Werkgever worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Indien Werkgever bovengenoemd oordeel velt, heeft dit tot gevolg dat de Medewerker wordt uitgesloten van dit Sociaal plan en geen recht heeft op enige vergoeding. Door Werkgever wordt in dat geval direct een ontslagprocedure opgestart. Hierbij zal door Werkgever het standpunt worden ingenomen dat vanwege ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door Medewerker geen gelijkwaardige voorziening verschuldigd is en de opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen.



18

## **HOOFDSTUK 4 – VRIJWILLIG, VERSNELD OF DIRECT VERTREK**

### **FASE A – VRIJWILLIG VERTREK**

Start: aankondiging reorganisatieproces

Einde: brief aan Medewerkers na het formele besluit in het OR traject, als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan.

### **ARTIKEL 4.1 – Vrijwillig vertrekbudget**

1. Werkgever kan besluiten om voor bepaalde afdelingen of groepen Medewerkers het vrijwillig vertrek budget open te stellen. Werkgever zal hierover de Medewerkers schriftelijk informeren, dit ter bevordering van de vrijwillige uitstroom en ter voorkoming van het boventallig verklaren van Medewerkers. Werkgever zal ernaar streven deze informatie uiterlijk zes weken voor Implementatiedatum te geven, onder vermelding van de periode (minimaal vier weken) waarin het vrijwillig vertrekbudget is opengesteld en van de voorwaarden waaronder het wordt opengesteld.
2. Werkgever kan deze regeling ook openzetten indien geen of nog geen boventalligheid dreigt.
3. Indien de vrijwillige vertrekregeling wordt opengezet en het aantal aanmeldingen voor deze regeling het aantal te vervallen arbeidsplaatsen overstijgt, dan zal de selectie plaatsvinden op basis van omgekeerde afspiegeling.

### **ARTIKEL 4.2 – Beperking vrijwillig vertrek budget**

Het vrijwillig vertrekbudget geldt in deze fase specifiek niet voor de Medewerker van wie de arbeidsovereenkomst reeds wordt beëindigd, omdat de Medewerker wegens ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn Functie ongeschikt is.

### **ARTIKEL 4.3 – Keuze vrijwillig vertrek**

De Medewerker kan gedurende de periode van openstelling kiezen om gebruik te maken van het vrijwillig vertrek budget, door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 BW.

### **ARTIKEL 4.4 – Vergoeding bij vrijwillig vertrek**

De arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk tegen het einde van de maand waarin de Medewerker heeft aangegeven van de regeling gebruik te willen maken.

De Medewerker die aldus gebruik maakt van het vrijwillig vertrekbudget ontvangt uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding;



19

## **FASE B – VERSNELD VERTREK**

Start: Brief aan Medewerkers na het formele besluit in het OR traject, als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal Plan.

Einde: Implementatiedatum van de organisatiewijziging

### **ARTIKEL 4.5 – Versneld vertrek budget**

Werkgever kan besluiten om voor bepaalde afdelingen of groepen Boventallige Medewerkers het versneld vertrek budget open te stellen. Indien de Werkgever hiertoe besluit, zal hij dit bekendmaken bij de betreffende doelgroep, onder vermelding van de periode (minimaal vier weken) waarin het budget is opengesteld en van de voorwaarden waaronder het wordt opengesteld.


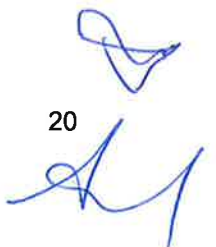
### **ARTIKEL 4.6 – Keuze versneld vertrek**

De Medewerker kan tot Implementatiedatum kiezen voor versneld vertrek door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 BW.

### **ARTIKEL 4.7 – Vergoeding bij versneld vertrek**

De arbeidsovereenkomst van de Medewerker die gebruik maakt van het versneld vertrek budget eindigt uiterlijk tegen het einde van de maand waarin hij aangeeft van de regeling gebruik te willen maken. Hij ontvangt uiterlijk een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding bestaande uit:

- a. de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de lengte van zijn dienstverband, te weten:
  - 0 t/m 9 volledige Dienstjaren: factor 1
  - 10 t/m 19 volledige Dienstjaren: factor 1.2
  - 20 of meer volledige Dienstjaren: factor 1.4
- b. een bedrag gelijk aan het aantal bruto Maandsalarissen dat overeenkomt met de geldende wettelijke opzegtermijn
- c. een bedrag gelijk aan 50% van de bruto Maandsalarissen gelegen tussen de datum uitdiensttreding en de datum van implementatie van de organisatiewijziging, zulks met een minimum van 1 Maandsalaris.

## **FASE C – DIRECT VERTREK**

Start: Implementatiedatum van de organisatiewijziging

Einde: vier weken na Implementatiedatum van de organisatiewijziging

### **ARTIKEL 4.8 – Keuze direct vertrek**

De Medewerker kan in deze fase kiezen voor direct vertrek door een Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en deze niet te ontbinden uit hoofde van artikel 7:670b lid 2 BW.

### **ARTIKEL 4.9 – Vergoeding bij direct vertrek**

1. De arbeidsovereenkomst van de Medewerker die aldus gebruik maakt van het direct vertrek eindigt uiterlijk tegen het einde van de maand waarin hij aangeeft van de regeling gebruik te willen maken. Hij ontvangt uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding een vergoeding die als volgt is opgebouwd:
  - a. de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de lengte van zijn dienstverband, te weten:
    - 0 t/m 9 volledige Dienstjaren: factor 1
    - 10 t/m 19 volledige Dienstjaren: factor 1.2
    - 20 of meer volledige Dienstjaren: factor 1.4
  - b. een bedrag gelijk aan het aantal bruto Maandsalarissen dat overeenkomt met de toepasselijke wettelijke opzegtermijn
  - c. een aanvullend bedrag gelijk aan één bruto Maandsalaris.
2. De Medewerker is in deze fase vrijgesteld van het verrichten van werk met behoud van salaris en alle overige emolumenten.



21

## **HOOFDSTUK 5 – BEGELEIDING EN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **FASE D – VERTREK NA BEGELEIDING**

Start: vier weken na Implementatiedatum van de organisatiewijziging

Einde: datum waarop het dienstverband eindigt

### **ARTIKEL 5.1 – Begeleidingstraject**


Indien de Medewerker kiest voor een begeleidingstraject van werk naar werk, zal Werkgever de Medewerker aanmelden bij Match! zodat hij in aanmerking kan komen voor de in artikel 3.3 genoemde faciliteiten. De Medewerker kan gedurende een periode van 6 maanden vanaf de datum van implementatie van de Reorganisatie gebruik maken van de faciliteiten.

### **ARTIKEL 5.2 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Werkgever sluit uiterlijk binnen 1 maand na de datum van de implementatie met de Medewerker een vaststellingsovereenkomst op grond waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt na afloop van de geldende opzegtermijn. In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat de Medewerker uiterlijk binnen 1 maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding ontvangt die gelijk staat aan de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding.

### **ARTIKEL 5.3 – UWV-procedure**

Indien binnen de in artikel 5.2 gestelde termijn geen vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, zal Werkgever een ontslagprocedure starten bij het UWV. De Loonkosten over de periode die gemoeid is met de procedure bij het UWV zal worden afgetrokken van de Beëindigingsvergoeding indien en voorzover het dienstverband daardoor langer duurt dan de begeleidingsperiode, behalve voorzover de vertraging in de UWV procedure het gevolg is van verwijtbaar handelen van werkgever.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and two smaller ones below it.

## **HOOFDSTUK 6 – DIVERSE REGELINGEN**

### **ARTIKEL 6.1 - Plaatsmakersregeling**

- 1 Als Werkgever besluit de plaatsmakersregeling open te stellen, kan de Medewerker die niet boventallig wordt (als bedoeld in artikel 3.1 van dit Sociaal plan) zich via zijn manager als plaatsmaker melden bij Match!.
- 2 Voor de plaatsmakersregeling gelden de voorwaarden die door Werkgever worden vastgesteld. Deze verschillen per reorganisatie, maar zullen in ieder geval de volgende uitgangspunten volgen:
  - a. een Medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een Boventallige Medewerker als zij onderling uitwisselbare Functies bekleden;
  - b. een Medewerker kan niet als 'plaatsmaker' vertrekken als hij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- 3 Nadat de Boventallige Medewerker in de Functie is aangewezen, krijgt de plaatsmaker de voor hem geldende vergoeding op grond van de vrijwillig vertrekregeling als bedoeld in artikel 4.4 van dit Sociaal plan toegekend.
- 4 Werkgever heeft te allen tijde de mogelijkheid om een verzoek van een Medewerker tot gebruikmaking van deze regeling af te wijzen.

### **ARTIKEL 6.2 – Pensioenstimuleringsregeling**

1. De (dreigend) Boventallige Medewerker kan kiezen om aansluitend aan het dienstverband met pensioen te gaan. In dat geval ontvangt de Medewerker, afhankelijk van het moment waarop de Medewerker met (keuze)pensioen gaat een aanvullend bruto bedrag:
  - Tussen 5 en 6 jaar voor AOW-datum: € 50.000,-
  - Tussen 4 en 5 jaar voor AOW-datum: € 40.000,-
  - Tussen 3 en 4 jaar voor AOW-datum: € 30.000,-
  - Tussen 2 en 3 jaar voor AOW-datum: € 20.000,-
  - Tussen 1 en 2 jaar voor AOW-datum: € 10.000,-
  - Vanaf 1 jaar voor AOW-datum: € 0,-
2. Voor parttimers worden bovengenoemde bedragen in evenredigheid met de arbeidsduur vermindert.
3. De (dreigend) Boventallige Medewerker die maximaal 6 jaar voor de voor hem geldende AOW-datum zit, kan er ook voor opteren om niet aansluitend aan het dienstverband met pensioen te gaan in welk geval hij recht heeft op de voor hem geldende Beëindigingsvergoeding op grond van de artikelen 5.1 tot en met 5.3 van dit Sociaal plan.
4. Voor de (dreigend) Boventallige Medewerker die maximaal 6 jaar voor de voor hem geldende AOW-datum zit, gelden de regelingen in de artikelen 4.1 t/m 4.4 (vrijwillig vertrek), 4.5 t/m 4.7 (versneld vertrek), 4.8 t/m 4.9 (direct vertrek) en 6.3 (overgangsmaatregel 57+) niet.



### ARTIKEL 6.3 – Overgangmaatregel 57+

Voor de (dreigend) Boventallige Medewerker die op 1 januari 2018 (1) 57 jaar of ouder is en (2) minimaal 20 volledige Dienstjaren heeft en (3) die niet valt onder de pensioenstimuleringsregeling als bedoeld in artikel 6.2, geldt de volgende overgangsregeling:

- Allereerst zal worden berekend waarop deze Medewerker in geval van direct vertrek (Fase C) recht heeft.
- Tevens wordt berekend op welke eenmalige uitkering deze Medewerker op grond van de 57+ regeling van het oude Sociaal plan TNT, zoals dit op 31 december 2017 gold, recht zou hebben gehad.
- Mocht de vergoeding die de betreffende Medewerker op basis van de oude 57+regeling ontvangen zou hebben, hoger zijn dan de vergoeding bij direct vertrek (Fase C), dan komt de Medewerker in aanmerking voor een aanvullende compensatie van het verschil tussen die beide bedragen, te berekenen volgens onderstaande staffel:
  - bij vertrek in 2018: 50% van het verschil
  - bij vertrek in 2019: 40% van het verschil
  - bij vertrek in 2020: 30% van het verschil

De aanvullende compensatie op grond van deze overgangmaatregel 57+ geldt alleen indien de Medewerker opteert voor versneld of direct vertrek (zoals genoemd in de artikelen 4.5 t/m 4.9). Dit betekent expliciet dat geen aanvullende compensatie zal worden verstrekt in geval de Medewerker kiest voor een begeleidingstraject van werk naar werk (artikel 5.1).

  
  
  
24



## **HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN**

### **ARTIKEL 7.1 - Hardheidsclausule en bezwaarprocedure**

1. Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt dat een betreffende Medewerker onevenredig in zijn belangen getroffen wordt, zal de MD HR Services, al dan niet op verzoek van de betreffende Medewerker, in een voor de Medewerker positieve zin van deze maatregelen kunnen afwijken. Tegen de betreffende beslissing van de MD HR Services is bezwaar mogelijk bij de bezwaarcommissie.
2. De medewerker kan een bezwaar indienen tegen besluiten van Werkgever uit hoofde van dit Sociaal plan indien hij van mening is dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast. Van deze bezwaarprocedure zijn uitgezonderd klachten inzake functiewaardering. Voor deze klachten bestaat een aparte procedure.  
Voor de toepassing van dit Sociaal plan wordt een gezamenlijke bezwaarcommissie samengesteld voor FedEx en TNT. Hiervoor worden drie leden benoemd en drie plaatsvervangende leden. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden door Werkgever benoemd, en één lid en een plaatsvervangend lid door de vakbonden. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden door Werkgever aangesteld op gezamenlijke voorspraak van Werkgever en vakbonden.
3. De te voeren procedure is conform bijgaande bezwaarprocedure (Bijlage 2).

### **ARTIKEL 7.2 - Begeleidingscommissie**

Er komt een begeleidingscommissie, bestaande uit drie leden namens Werkgever en drie leden namens de vakbonden. De begeleidingscommissie bespreekt de mogelijkheden om de werking van de interne arbeidsmarkt te bevorderen zodat deze maximaal kunnen worden benut voor het herplaatsen van Medewerkers. Daarnaast bevordert deze commissie dat mogelijkheden en ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt maximaal worden benut om succesvolle externe herplaatsingen te bewerkstelligen. Verder volgt deze commissie de voortgang van de reorganisaties en de toepassing van dit Sociaal plan daarbij.

### **ARTIKEL 7.3 - Vergoedingen**

1. Werkgever zal de uitbetalingen van vergoedingen als genoemd in hoofdstuk 4, 5 en 6 van dit Sociaal plan binnen een maand nadat het dienstverband eindigt aan Medewerker betaalbaar stellen onder de gebruikelijke inhoudingen van de verschuldigde belastingen en premies.
2. De vergoedingen uit hoofdstuk 4, 5 en 6 van dit Sociaal plan strekken ter (gedeeltelijke) compensatie van de opzegtermijn, mogelijke inkomens- en/of pensioenschade en/of in aanvulling op een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten dan wel op een elders te verdienen lager loon.
3. Declaraties van gemaakte kosten in verband met een van de faciliteiten genoemd in artikel 3.3 van dit Sociaal plan dienen binnen een half jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever te zijn ingediend. Daarna zal geen vergoeding meer plaatsvinden.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and smaller initials on the left. The number 25 is written in the bottom right corner.

#### **ARTIKEL 7.4 - Uitkering Werkloosheidswet**

Werkgever is niet aansprakelijk en ook niet verantwoordelijk voor de schade als de (ex-)Medewerker onverhoopt niet of niet aansluitend aan het einde van zijn dienstverband in aanmerking komt voor de werkloosheidswetuitkering.

#### **ARTIKEL 7.5 - Loonbelasting, premie volksverzekeringen, sociale verzekeringspremie**

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het Medewerkersdeel van sociale verzekeringspremies die Medewerker over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal plan zijn vermeld, verschuldigd is, komen voor rekening van de Medewerker.

#### **ARTIKEL 7.6 - Overleg Werkgever en vakorganisaties**

- 1 Als bij reorganisaties de toepassing van dit Sociaal plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt - onder meer door gewijzigde wet- en regelgeving - vindt nader overleg plaats tussen partijen.
- 2 In specifieke bedrijfseigen situaties waar dit Sociaal plan (inhoudelijk) niet in voorziet, die voor Partijen bij de totstandkoming van dit Sociaal plan niet voorzienbaar waren en die financieel van aard zijn, treden Partijen met elkaar in overleg.
- 3 Als Partijen onverhoopt niet met elkaar tot overeenstemming komen, benoemen zij gezamenlijk een onafhankelijke derde die Partijen begeleidt om alsnog tot een oplossing te komen.

#### **ARTIKEL 7.7 - Voorbehoud**

Als de rechter of het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dat een artikel uit dit Sociaal plan in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbla), vervalt het betreffende artikel. Partijen treden in dat geval met elkaar in overleg.

#### **ARTIKEL 7.8 - Rol van de Medezeggenschap**

1. Werkgever zal met de Medezeggenschap afspraken maken over de wijze waarop de Medezeggenschap betrokken blijft bij de uitvoering van de Reorganisatie als gevolg van de integratie van FedEx en TNT.
2. In specifieke bedrijfseigen situaties waar dit Sociaal plan (inhoudelijk) niet in voorziet, die bij de totstandkoming van dit Sociaal plan niet voorzienbaar waren en niet financieel van aard zijn, treden Medezeggenschap en Werkgever met elkaar in overleg.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page. The number 26 is visible near the signatures.

Aldus overeengekomen op 30 maart 2018 en door Partijen ondertekend te Hoofddorp.

**Namens werkgevers:**

**FedEx Express Netherlands B.V.**

\_\_\_\_\_  
E.P.C. Uljee  
VP Ground Operations Benelux

Approved  
  
Legal Department  
U836KLB 5/28/2018

**TNT Nederland B.V.**

  
\_\_\_\_\_  
G.J. van Donk  
MD Payroll International / DIRECTOR

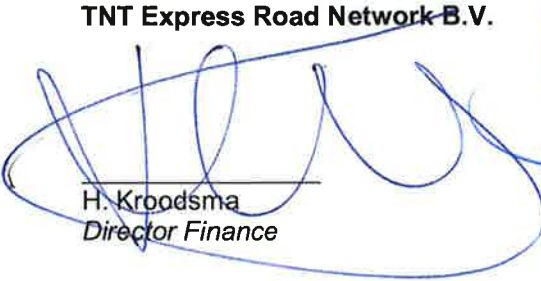
\_\_\_\_\_  
J.M. Haasnoot  
MD HR Services Benelux

**TNT Express Nederland B.V.**

  
\_\_\_\_\_  
E.P.C. Uljee  
VP Ground Operations Benelux

\_\_\_\_\_  
J.M. Haasnoot  
MD HR Services Benelux

**TNT Express Road Network B.V.**

  
\_\_\_\_\_  
H. Kroodsmma  
Director Finance

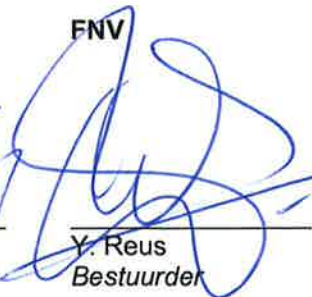
  
\_\_\_\_\_  
D.J. Canavan  
SVP Ops Network & Hubs EU

**Namens de vakbonden:**

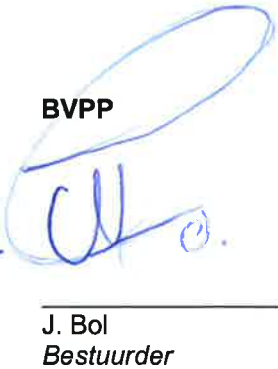
**FNV**

  
\_\_\_\_\_  
E. Haneveld  
Bestuurder

**FNV**

  
\_\_\_\_\_  
Y. Reus  
Bestuurder

**BVPP**

  
\_\_\_\_\_  
J. Bol  
Bestuurder

**CNV Connectief**

  
\_\_\_\_\_  
A. Polat  
Bestuurder

## **BIJLAGE 1 - UITLEG FASEMODEL**

Voor het vinden van een andere functie is het belangrijk dat medewerkers "employabel" zijn. Werkgever stimuleert dat medewerkers zich permanent ontwikkelen door middel van opleidingen en het opdoen van verschillende ervaringen, zodat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt wordt vergroot. De medewerker heeft hier zelf uiteraard ook een belangrijke verantwoordelijkheid in. In de cao van TNT en de personele regelingen van FedEx en TNT zijn met betrekking tot "employability" diverse bepalingen opgenomen. Werkgever en de vakbonden hebben hun afspraken hierover begin 2018 geactualiseerd.

In dit Sociaal plan worden verschillende fases onderscheiden. Die fases worden hieronder in hoofdlijnen beschreven. Details over de diverse regelingen worden in het Sociaal plan beschreven.

Fase A: in de eerste fase wordt duidelijk dat een bepaalde afdeling gereorganiseerd wordt. In het begin is nog niet exact helder hoe de reorganisatie er precies uit gaat zien. Op een gegeven moment wordt een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad en daarin staat exact beschreven wat de scope van de reorganisatie is, welke maatregelen worden voorgenomen en wat de personele impact daarvan is. Ook de medewerkers worden hierover geïnformeerd. Na het adviestraject bij de ondernemingsraad volgt een implementatiebesluit waarin staat per wanneer de reorganisatie geïmplementeerd wordt. Vervolgens stuurt werkgever een brief aan de medewerkers waarin zij worden geïnformeerd wat hun toekomstige positie is (functie of boventallig). Deze brief is het einde van de eerste fase en de start van de tweede fase.

In deze fase A zijn medewerkers ervan op de hoogte dat zij of collega's van hen boventallig zouden kunnen worden. De medewerker kan vóór Implementatiedatum geplaatst worden in een niet gewijzigde c.q. eigen functie, passende functie dan wel op vrijwillige basis solliciteren op een functie, al dan niet passend.

Daarnaast kunnen zij gebruikmaken van faciliteiten gericht op vrijwillig vertrek, voor zover werkgever de betreffende regeling heeft opengesteld.

Fase B: in de volgende fase is duidelijk wat de personele impact is. Medewerkers weten dat zij boventallig worden en een andere functie binnen of buiten het bedrijf dienen te vinden. Zij kunnen er dan voor kiezen om begeleiding te krijgen bij het vinden van een andere functie, binnen of buiten het bedrijf. Werkgever kan een regeling openstellen waarbij boventallige medewerkers de keuze krijgen om in plaats daarvan te kiezen om geen gebruik te maken van de begeleiding, maar om op eigen kracht iets anders te vinden. In dat geval zullen zij minder faciliteiten krijgen, maar zal de financiële vergoeding hoger zijn dan in het geval zij wel gebruik maken van de begeleiding.

Deze fase eindigt op de implementatiedatum, op welk moment de medewerkers formeel boventallig worden.

In Fase C is de medewerker formeel boventallig. Hij kan dan wederom kiezen tussen begeleiding bij het vinden van ander werk óf voor een regeling waarbij hij direct vertrekt, waarbij de vergoeding iets lager is dan in Fase B.

Indien medewerkers ervoor gekozen hebben om gebruik te maken van zoveel mogelijk begeleiding om een andere functie te vinden, maar zij er niet in zullen slagen om binnen de daarvoor gestelde tijd die functie binnen het bedrijf te vinden, zal op enig moment de arbeidsovereenkomst eindigen. De arbeidsovereenkomst zal, met inachtneming van de opzegtermijn, eindigen, hetzij door het tekenen van een wederzijdse beëindigingsovereenkomst, hetzij doordat werkgever naar het UWV gaat om toestemming te krijgen de arbeidsovereenkomst na opzegging te beëindigen. In dat geval zal de medewerker hoogstens de Beëindigingsvergoeding krijgen. De begeleidingsfaciliteiten lopen door tot zes maanden na de Implementatiedatum van de reorganisatie.



28

## BIJLAGE 2 – BEZWAARPROCEDURE

### 1 De klacht

De medewerker kan bezwaar maken tegen een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering in het kader van het onderhavige Sociaal plan, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend. Van deze procedure zijn uitgezonderd klachten inzake functiewaardering. Voor deze klachten bestaat een aparte procedure.

### 2 De procedure

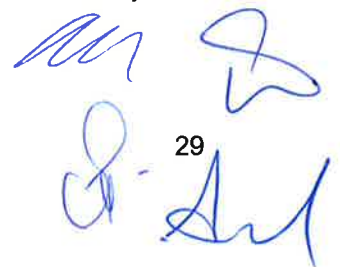
- a. Indien een medewerker zich niet kan verenigen met een beslissing, een verrichte handeling of een uitgesproken weigering, dan dient hij dit eerst te bespreken met zijn directe chef of met degene die daarvoor medeverantwoordelijk is, tenzij dit in redelijkheid niet van de medewerker verwacht kan worden.
- b. Indien dit overleg niet tot een voor de medewerker bevredigend resultaat heeft geleid, kan deze een bezwaar indienen bij de Managing Director HR Services (hierna te noemen: de klachtinstantie) waar hij werkzaam is.  
Het bezwaar dient binnen vier weken nadat de medewerker van de beslissing, handeling of weigering kennis heeft kunnen nemen, schriftelijk en gemotiveerd ingediend te worden.
- c. De klachtinstantie zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het bezwaar naar de Bezwaarcommissie, verder te noemen: de commissie.
- d. De klachtinstantie beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie. De beslissing is schriftelijk en gemotiveerd. Bij de beslissing wordt het advies van de commissie gevoegd.
- e. De klachtinstantie zendt de commissie een afschrift van de beslissing die na ontvangst van het advies is genomen.

### 3 De commissie

- a. De commissie bestaat uit drie leden, waaronder de voorzitter. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden aangewezen door de vakbonden die partij zijn bij het onderhavige Sociaal plan. Eén lid en een plaatsvervangend lid worden aangewezen door de werkgever. Op gezamenlijke voordracht van de werkgever en de vakbonden worden de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter door de werkgever aangesteld. De aanwijzing van de leden van de commissie geldt voor de periode van drie jaar. Teneinde de continuïteit te waarborgen zal gestreefd worden om de leden en de plaatsvervangende leden door middel van een wisselsysteem roulerend te vervangen. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris, aangewezen door de werkgever. Het secretariaat is ondergebracht bij HR Services.
- b. De commissie heeft tot taak de klachtinstantie te adviseren met betrekking tot het door de medewerker ingediende bezwaar. In dit kader toetst de commissie of gehandeld is in strijd met:
  - de bepalingen van het onderhavige Sociaal plan
- c. Ten behoeve van haar taak is de commissie bevoegd kennis te nemen van alle op het bezwaar betrekking hebbende bescheiden. Tevens is de commissie bevoegd, naast de klager en degene die de beslissing heeft genomen, de handeling heeft verricht of de weigering heeft uitgesproken waartegen het bezwaart is gericht, een of meer medewerkers van het bedrijf op te roepen teneinde gehoord te worden.
- d. Het advies van de commissie wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen en wordt schriftelijk en gemotiveerd binnen vier weken nadat de klacht bij de commissie is binnengekomen naar de klachtinstantie gezonden.

### 4 Algemeen

- a. De medewerker kan zich bij de behandeling van zijn bezwaar laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.
- b. Het indienen van een bezwaar zal op geen enkele wijze de positie van de medewerker of zijn vertrouwenspersoon nadelig beïnvloeden.



29

- c. Het indienen van een bezwaar heeft ten aanzien van de bestreden beslissing, handeling of weigering geen opschortende werking.
- d. Alle betrokkenen zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij bij de behandeling van het bezwaar kennisnemen.
- e. Deze regeling komt niet in plaats van enige gerechtelijke procedure.



Handwritten signatures in blue ink, including a circular mark and the number 30.