



Sociaal Plan NEP – Future Fit

12 april 2023 – 31 december 2024

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Definities in Sociaal Plan

Term	Definitie
Aanzegging	De schriftelijke bevestiging waarin Werkgever aan Werknemer bevestigt dat zijn functie komt te vervallen.
Afspiegelingsbeginsel	Het beginsel volgens artikel 11 van de UWW Uitvoeringsregels.
Begeleidingscommissie	De begeleidingscommissie zoals omschreven in Hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.
Boventallige Werknemer	De Werknemer wiens functie komt te vervallen als gevolg van de Strategische heroriëntatie.
Bruto maandinkomen	Het (pro rata) bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, persoonlijke toeslag, een structurele overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, een vaste ploegentoeslag.
Bruto maandsalaris	Het (pro rata) bruto maandsalaris, exclusief 8% vakantietoeslag en andere emolumenten
Dienstjaren	De jaren direct voorafgaand aan het vervallen van de arbeidsplaats waarin Werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij NEP en diens rechtsvoorganger(s) en de periode dat er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap conform de wet.
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en de Boventallige Werknemer eindigt.
Herplaatsing	Plaatsing van een Boventallige Werknemer in een passende functie als gevolg van de Strategische heroriëntatie
NEP Groep	De groep, als bedoeld in artikel 2:24b BW, waartoe Werkgever behoort, te weten NEP Media Solutions BV, NEP Broadcast Services BV en NEP Holding BV.

Opzegtermijn	De wettelijke opzegtermijn zoals die voor de Werkgever en de Werknemer geldt, danwel de opzegtermijn die in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen
Passende functie	Een functie in de organisatie van NEP Groep die aansluit bij de opleiding, ervaring en bekwaamheid van Werknemer of een functie die binnen redelijke termijn passend kan zijn, al dan niet met behulp van scholing. Het gaat om vacante functies binnen de NEP groep die aansluiten bij de ervaring en het kennisniveau van de werkzaamheden van de Werknemer en qua arbeidsomvang gelijk is aan de huidige functie. De redelijke termijn is gelijk aan de voor Werkgever geldende opzegtermijn. Voor arbeidsgehandicapten geldt een termijn van 26 weken. Een functie met één functieschaal hoger of lager wordt als passend beschouwd.
Peildatum	De datum die wordt gebruikt bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel en nader uitgewerkt is in artikel 12 Ontslagregeling en de UWV Uitvoeringsregels.
Pensioengerechtigde leeftijd/AOW-gerechtigde leeftijd	De leeftijd waarop Werknemer recht heeft op een AOW-uitkering.
Sociaal Plan	Het Sociaal Plan dat op 12 april 2023 met FNV is gesloten en van toepassing is van 12 april 2023 tot en met 31 december 2024.
Strategische heroriëntatie	De wijzigingen in de organisatie van Werkgever als direct gevolg van het Project Future Fit.
Transitievergoeding	<p>Wettelijke transitievergoeding in de zin van art. 7:673 BW, zoals die geldt vanaf 1 januari 2020, en zoals uitgewerkt in <i>Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding</i> en <i>Regeling looncomponenten en arbeidsduur</i>.</p> <p>Voor de berekening van de Transitievergoeding wordt, waar wettelijk vereist, en indien van toepassing, rekening gehouden met de volgende uitputtend opgesomde emolumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8% vakantietoeslag, • Gemiddelde bonus en 13^{de} maand, verschuldigd in de drie jaar voorafgaande aan de Einddatum (inclusief incentive bonus), • Overwerkvergoeding verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan de Einddatum, en • Toeslagen, waaronder voor storingsdienst, bereikbaarheid, nachtdienst, sterregel-, standby- en markttoeslag, verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan de Einddatum.
Uitwisselbare functie	Conform artikel 13 Ontslagregeling en zoals nader uitgewerkt in de UWV Uitvoeringsregels is een functie uitwisselbaar met een andere functie indien:

	<ul style="list-style-type: none"> de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. <p>Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.</p>
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
UWV Uitvoeringsregels	UWV Uitvoeringsregels voor bedrijfseconomische redenen, september 2020.
Vaststellingsovereenkomst	De individuele overeenkomst tussen de Boventallige Werknemer en Werkgever waarin de voorwaarden staan van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform het Sociaal Plan. De Vaststellingsovereenkomst (in de zin van art. 7:900 e.v. BW) kwalificeert ook als beëindigingsovereenkomst in de zin van art. 7:670b BW.
Vergoeding	Het bruto bedrag dat NEP aan de Werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met NEP. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 3.1. van dit Sociaal Plan
Werkgever	NEP Media Solutions B.V. NEP Broadcast Services B.V. Werkgever wordt in het Sociaal Plan ook aangeduid als NEP .
Werknemer	De Werknemer die i) voor onbepaalde tijd in dienst is, en ii) een Werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is waarbij NEP voor afloop van de overeengekomen looptijd de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Waar in het Sociaal Plan de term Werknemer wordt gebruikt, wordt ook de Werkneemster bedoeld.

1.2 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is bedoeld om tegemoet te komen aan de negatieve gevolgen voor de Werknemers van NEP die geraakt worden door de maatregelen als direct gevolg van Project Future Fit, hierna te noemen de "Strategische heroriëntatie". In **bijlage 1** bij dit Sociaal Plan is het besluit van de bestuurder van NEP d.d. 12 april 2023 bijgevoegd.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van NEP met:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht; of
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar Nederlands recht die NEP wil beëindigen voor afloop van de overeengekomen duur.

Voor de uitvoering van dit Sociaal Plan wordt uitgegaan van de peildatum, zoals die in overleg met de

Ondernemingsraad van NEP is vastgesteld.

Dit Sociaal Plan is niet toepassing op een Werknemer:

- a. met wie de Werkgever om andere redenen dan wegens verval van functie als gevolg van de Strategische heroriëntatie (bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, dringende reden, verstoorde verhoudingen of arbeidsongeschiktheid gedurende meer dan 24 maanden) de arbeidsovereenkomst beëindigt; of
- b. met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigt door het verstrijken van de afgesproken looptijd en waarvan de arbeidsovereenkomst door werkgever niet verlengd wordt; of
- c. die op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt; of
- d. de AOW/pensioengerechtigde leeftijd bereikt; of

Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing op stagiaires, uitzendkrachten, inleenkrachten, gedetacheerde medewerkers die dus geen arbeidsovereenkomst hebben met Werkgever of ZZP-ers of andere opdrachtnemers die ten behoeve van Werkgever werkzaamheden verrichten.

1.3 Werkingsduur

De looptijd van dit Sociaal Plan vangt aan op 12 april 2023 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist per 31 december 2024.

Individuele rechten die ontstaan tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan worden ook na de looptijd van dit Sociaal Plan gerespecteerd. Na 31 december 2024 kunnen er geen nieuwe rechten meer ontstaan op de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking.

1.4 Latere onvoorziene omstandigheden

De in dit Sociaal Plan verwerkte regelingen zijn gebaseerd op de per 1 april 2023 bestaande wettelijke bepalingen en geldende situatie.

1.5 Fiscale gevolgen

Alle op grond van dit Sociaal Plan uit te keren vergoedingen of bedragen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld in dit Sociaal Plan. Door de Werkgever worden bij uitkering van de financiële voorzieningen de wettelijk voorgeschreven bedragen ingehouden.

De vergoedingen worden uitsluitend onbelast uitgekeerd voor zover dit is toegestaan op grond van de belasting- en/of socialezekerheidswetgeving en dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

1.6 Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die tot doel heeft om toe te zien op de juiste procedurele toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan. De samenstelling en de werkwijze van de Begeleidingscommissie is uitgewerkt in Hoofdstuk 5.

1.7. Hardheidsclausule

In de gevallen dat dit Sociaal Plan evident onredelijk uitpakt gelet op de uitzonderlijke individuele omstandigheden, kan Werkgever besluiten af te wijken van dit Sociaal Plan. Bij afwijzing van een verzoek tot toepassing van de hardheidsclausule kan de Werknemer zijn bezwaar kenbaar maken bij de Begeleidingscommissie.

1.8 Leemtes

In een situatie waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van dit Sociaal Plan.

HOOFDSTUK 2: PROCEDURE

2.1. Boventalligheid

Een Werknemer is in de volgende situaties een Boventallige Werknemer:

- a. de functie van de Werknemer vervalt;
- b. de functie van de Werknemer blijft bestaan, maar het aantal mensen dat in die functie werkzaam is

wordt teruggebracht als gevolg van de Strategische heroriëntatie, en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies zijn meer werknemers beschikbaar dan het aantal in de nieuwe organisatie beschikbare plaatsen. In dat geval wordt overeenkomstig de bepalingen van de Ontslagregeling en de UWW Uitvoeringsregels inclusief het Afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde bepaald.

c. de functie van de Werknemer wijzigt en deze wijziging is zo ingrijpend dat er niet langer sprake is van dezelfde functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie, waardoor er sprake is van verval van functie.

2.2. Uitvoering in fases (waves)

De Strategische heroriëntatie zal worden uitgevoerd in meerdere fases.

2.3. Mededeling van boventalligheid aan de individuele Werknemer

De Werkgever zal met de Werknemer een gesprek ("aanzeggesprek") hebben, waarin hij mededeling doet van het feit dat hij boventallig wordt. Indien de Werknemer aangeeft dat door omstandigheden het gesprek niet persoonlijk kan plaatsvinden, zal dit telefonisch gebeuren op hetzelfde moment, dan wel zo snel als mogelijk in dat specifieke geval. Dit gesprek zal schriftelijk worden bevestigd.

2.4. Herplaatsing

In het aanzeggesprek zal de Werkgever aangeven of er een interne herplaatsingsmogelijkheid is voor de Boventallige Werknemer in een Passende Functie. Indien de Werkgever een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende Functie ziet voor de Boventallige Werknemer, zal de Werkgever die aanbieden of de Boventallige Werknemer uitnodigen te solliciteren.

Is er sprake van 1 boventallige geschikte Werknemer en 1 passende functie, dan kan direct plaatsing in de functie volgen. Bij meerdere kandidaten komt de meest geschikte boventallige Werknemer in aanmerking voor de functie, gebaseerd op sollicitatiegesprek(ken). De mate van geschiktheid voor de vacante functie wordt bepaald aan de hand van een persoonlijk gesprek met de boventallige Werknemer en aan de hand van een assessment. De mate van geschiktheid van kandidaten moet - indien gevraagd - met argumenten kunnen worden gestaafd en bij de bepaling van de mate van geschiktheid is uitgangspunt dat daarbij geen sprake mag zijn van willekeur.

De Boventallige Werknemer zal binnen 5 werkdagen schriftelijk (post of email) deze aangeboden passende functie moeten accepteren of aangeven te gaan solliciteren.

Als de Werknemer instemt met het plaatsen in de passende functie, betekent dit dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden. De Werknemer en Werkgever zullen hieraan niet langer gebonden zijn.

Indien de Boventallige Werknemer de Passende Functie niet accepteert, terwijl hij dit redelijkerwijs wel had moeten doen kan werknemer geen rechten ontnemen aan het Sociaal Plan. Werkgever zal dan een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten en enkel overgaan tot uitbetaling van de wettelijke transitievergoeding. Werkgever is dan gerechtigd deze herplaatsingsmogelijkheid aan een andere werknemer aan te bieden.

In de situatie dat een Boventallige Werknemer een aangeboden passende functie niet passend acht, dan kan hij zich wenden tot de Begeleidingscommissie, deze zal een zwaarwegend advies geven aan de Werkgever. Indien de Begeleidingscommissie van mening is dat er sprake is van een passende functie, biedt NEP opnieuw de passende functie aan de Boventallige Werknemer. Deze krijgt een periode van 7 werkdagen om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de Boventallige Werknemer in zijn weigering, dan zal hij worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal NEP een ontslagvergunning aanvragen bij het UWW.

Indien de Begeleidingscommissie van mening is dat er geen sprake is van een passende functie, en NEP volgt dit oordeel, zal NEP opnieuw de in dit Sociaal Plan opgenomen procedure volgen. Voor zover NEP onverhoopt besluit het oordeel van de Begeleidingscommissie niet te volgen, behoudt de Boventallige Werknemer zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan.

Is de Begeleidingscommissie van mening dat geen sprake is van een passende functie, dan hoeft de Boventallige Werknemer de functie niet te accepteren en maakt de Boventallige Werknemer aanspraak op de voorzieningen van het Sociaal Plan.

Indien Werkgever geen herplaatsingsmogelijkheid heeft geïdentificeerd voor de Boventallige Werknemer, zal de Werkgever bespreken aan de hand van de open posities welke andere functies de Boventallige Werknemer zelf ziet als passende herplaatsingsmogelijkheid. Tijdens het aanzeggesprek zal derhalve ook een lijst van openstaande functies worden getoond en later (digitaal)toegezonden. De lijst wordt beheerd door HR.

2.5. Datum einde dienstverband

In het aanzeggesprek en in de schriftelijke bevestiging zal de Werkgever aan de Boventallige Werknemer aangegeven per welke datum de Werkgever de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen (Einddatum) ervan uitgaande dat er geen herplaatsingsmogelijkheid wordt gevonden. Gedurende de opzegtermijn zal Werkgever zich blijven inspannen om een passende functie te zoeken voor de Boventallige Werknemer. De Opzegtermijn wordt te allen tijde gerespecteerd. De schriftelijke bevestiging zal dezelfde dag digitaal aan de Boventallige Werknemer verstrekt worden.

Indien de Boventallige Werknemer voor de Einddatum een arbeidsovereenkomst elders accepteert zal Werkgever, afhankelijk van de bezetting, hieraan meewerken. In dit kader wordt ook verwezen naar artikel 2.9 van dit Sociaal Plan. Werknemer is in principe gehouden aan de opzegtermijn. De Boventallige Werknemer behoudt in dat geval recht op de vergoedingen opgenomen in Hoofdstuk 3. De Boventallige Werknemer heeft geen recht op de loonsom van de resterende maanden tot de oude Einddatum.

2.6 Vaststellingsovereenkomst

Bij de schriftelijke bevestiging van boventaligheid zal Werkgever aan werknemer een Vaststellingsovereenkomst aanbieden waarin een beëindiging met wederzijds goedvinden en de extra (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan zijn opgenomen. De inhoud van deze Vaststellingsovereenkomst is niet onderhandelbaar.

Werknemer wordt verzocht om deze Vaststellingsovereenkomst binnen 7 kalenderdagen na het aanzeggesprek ondertekend in te leveren bij HR. Indien Werknemer om welke reden dan ook de Vaststellingsovereenkomst niet accepteert en niet ondertekent, of herroept binnen de herroepingstermijn, vervalt het aanbod van de Werkgever zoals opgenomen in de Vaststellingsovereenkomst.

De Boventallige Werknemer die niet binnen de opgegeven termijn de Vaststellingsovereenkomst tekent en ervoor kiest de UWV procedure te volgen heeft alleen recht op de wettelijke Transitievergoeding en geen recht op de financiële voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

De Werkgever zal dan de procedure tot het verkrijgen van een ontslagvergunning bij het UWV continueren.

De Vaststellingsovereenkomst zal eenmalig door Werkgever worden aangeboden.

2.7 Overig informatiepakket

Tijdens het aanzeggesprek zal Werknemer naast de individuele aanzegbrief en de Vaststellingsovereenkomst een informatiepakket ontvangen, met daarin onder andere informatie over het outplacement bureau en een lijst met interne vacatures. Werknemer zal begeleid worden bij de zoektocht naar eventuele herplaatsingsmogelijkheden. Bij het invullen van de vacatures wordt voorrang verleend aan Boventallige Werknemers.

2.8. UWV ontslagprocedure

De dag voorafgaand aan de aanzegging zal NEP een voorlopige ontslagaanvraag indienen bij het UWV voor de Boventallige Werknemers. Indien de Werknemer binnen de opgegeven termijn de Vaststellingsovereenkomst ondertekent zal NEP de ontslagaanvraag voor die Werknemer intrekken. Zodra de Werkgever van het UWV toestemming heeft verkregen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met een Boventallige Werknemer die niet de Vaststellingsovereenkomst heeft geaccepteerd, zal de Werkgever de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. De proceduretijd (zijnde de datum van ontvangst van de ontslagaanvraag door het UWV tot en met de datum van de beschikking van het UWV) die het UWV nodig heeft om de aanvraag te behandelen, zal in mindering worden gebracht op de opzegtermijn. De minimale opzegtermijn bedraagt echter altijd één maand.

2.9. Positie van de Boventallige Werknemer na datum aanzegging

In principe wordt van iedere Boventallige Werknemer verwacht werkzaamheden te verrichten tot de Einddatum. Indien het werk van de Boventallige Werknemer eerder volledig vervalt, eerder is overgedragen of indien de Werkgever om andere redenen dit gewenst acht, kan de Boventallige Werknemer worden vrijgesteld van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de emolumenten die verband houden met uitoefening van de functie, zoals de onkostenvergoeding, telefoonkostenvergoeding en de vergoeding woon-werkverkeer). Vrijstelling van werk is geen recht, maar als er afspraken worden gemaakt tussen NEP en Werknemer zijn deze wel bindend voor partijen.

2.10. Plaatsmakersregeling

Een niet-Boventallige Werknemer kan aan de Werkgever verzoeken om voor ontslag in aanmerking te komen. Het is aan de vrije beoordeling van NEP of dit verzoek zal worden ingewilligd. In ieder geval zal het verzoek alleen worden gehonoreerd indien de niet-Boventallige Werknemer daarmee plaats maakt voor een Boventallige Werknemer die daardoor in dienst kan blijven van Werkgever. De niet-Boventallige Werknemer kan alleen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding en niet op de andere bepalingen uit dit Sociaal Plan. De enige uitzondering hierop is dat deze niet-Boventallige Werknemer wel recht heeft op een adviesgesprek bij Montae (zie artikel 3.4 van het Sociaal Plan).

HOOFDSTUK 3: FINANCIËLE VOORZIENINGEN

3.1 Vergoeding

De Boventallige Werknemer krijgt een Vastellingsovereenkomst aangeboden waarin een Vergoeding ter zake van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is opgenomen. De Vergoeding wordt als volgt berekend:

- de Transitievergoeding;
- vermenigvuldigd met factor 1.5;
- gemaximeerd op een totale Vergoeding gelijk aan EUR 89.000 bruto (2023) of, indien hoger, één bruto jaarsalaris.

De Vergoeding wordt berekend per de voor de individuele Boventallige Werknemer geldende Einddatum. De Vergoeding wordt betaald binnen 30 dagen na de Einddatum.

De Boventallige Werknemer krijgt, naast de Tekenbonus van artikel 3.5 van dit Sociaal Plan, minimaal 1 bruto maandsalaris als vergoeding aangeboden.

3.2. Outplacement

NEP biedt aan de Boventallige Werknemer voor wie geen nieuwe functie openstaat de faciliteit van outplacement/externe bemiddeling bij extern bureau aan. De kosten van outplacement/externe bemiddeling komen voor rekening van NEP. De Boventallige Werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Als de Boventallige Werknemer geen gebruik maakt van deze faciliteit, zullen de kosten van deze faciliteit niet als bedrag aan de Boventallige Werknemer betaald worden. Het outplacementtraject staat los van het proces omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst; dit zijn dus twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat de begeleiding van het mobiliteitsbureau kan doorlopen ook na het einde van de arbeidsovereenkomst. Het outplacementbureau zal per individuele Boventallige Werknemer bezien op welke wijze de outplacement/externe bemiddeling vorm en inhoud zal krijgen en hoe deze gelet op de persoon van de Boventallige Werknemer en zijn mogelijkheden zo doeltreffend mogelijk zal worden ingericht. Tijdens het aanzeggesprek zal de Boventallige Werknemer een informatiepakket ontvangen met daarin informatie over het outplacement bureau.

3.3 Bijdrage juridische kosten

Werkgever zal een bijdrage betalen in de kosten van rechtsbijstand voor een bedrag van maximaal € 600,- ex BTW (incl. kantoorkosten) voor het controleren van de procedure rond beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer zal de factuur zelf betalen en rechtstreeks declareren bij Werkgever.

3.4 Adviesgesprek bij Montae

NEP biedt aan Boventallige Werknemers van 55 jaar en ouder de mogelijkheid aan van een financieel

adviesgesprek bij Montae, waarbij de (individuele) mogelijkheden worden geschetst bij aanwending van de vergoeding. Het is aan de Werknemer om de keuze te maken wie hiervoor wordt ingeschakeld. De kosten van dit adviesgesprek komen voor rekening van NEP. De Boventallige Werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Als de Boventallige Werknemer geen gebruik maakt van deze faciliteit, zullen de kosten van deze faciliteit niet als bedrag aan de Boventallige Werknemer betaald worden.

3.5. Tekenbonus bij acceptatie vaststellingsovereenkomst

De Werkgever zal aan iedere Boventallige Werknemer een Vaststellingsovereenkomst aanbieden waarbij het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn. In de Vaststellingsovereenkomst zal naast de Vergoeding als bedoeld in artikel 3.1. een tekenbonus van 1 bruto maandsalaris (naar rato, exclusief vakantiegeld en andere emolumenten) worden aangeboden indien de Boventallige Werknemer binnen de opgegeven termijn na de aanzegging de Vaststellingsovereenkomst ondertekent en zich niet beroept op de herroepingstermijn. Deze tekenbonus zal worden betaald als bedrag ineens bij einde van het dienstverband. Bij niet- tijdige ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst bestaat er geen recht op deze tekenbonus.

3.6. Eindafrekening

Binnen 30 dagen na datum einde dienstverband zal Werkgever ten behoeve van de Boventallige Werknemer een normale eindafrekening opstellen, waarvan betaling van de pro rata vakantietoeslag en het saldo aan opgebouwde en niet opgenomen vakantiedagen en het saldo aan overuren deel uitmaakt. Eventuele kosten en/of boetes voor een vroegtijdige beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van NEP.

3.7. Pensioenvoorziening en overige regelingen

De deelname van de Boventallige Werknemer aan de pensioenregeling en andere door Werkgever aangeboden regelingen eindigt op de Einddatum. Medewerkers kunnen bij HR informeren over de mogelijkheid om vrijwillig het pensioen voort te zetten na de Einddatum.

3.8. Studiekosten

Eventuele op de Einddatum bestaande vorderingen van Werkgever op de Boventallige Werknemer die verband houden met het volgen van een studie worden kwijtgescholden.

3.9. Sollicitatiebezoek

Verzuim voor sollicitatiebezoek binnen Nederland voor de Einddatum zal naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke oproep.

3.10. Anti-cumulatie

Naast de Vergoeding en overige financiële voorzieningen uit het Sociaal Plan zal Werkgever geen enkele andere vergoeding aan de Boventallige Werknemer verschuldigd zijn, in wat voor vorm dan ook en ongeacht het in de arbeidsovereenkomst, personeelshandboek of CAO bepaalde, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

3.11 Voorrang bij sollicitatie na einddatum

NEP zal zorgen dat eventuele vacatures tot 1 jaar na Einddatum zodanig bekend worden gemaakt dat Boventallige Werknemers met wie het dienstverband in het kader van dit Sociaal Plan is geëindigd, daarvan kennis kunnen nemen en eventueel kunnen solliciteren. Bij gelijke geschiktheid van kandidaten wordt aan ex-Boventallige Werknemers die door reorganisatie NEP hebben moeten verlaten de voorkeur gegeven.

HOOFDSTUK 4: DIVERSEN

4.1. Bedrijfseigendommen

De Boventallige Werknemer dient alle bedrijfseigendommen van Werkgever, zoals bijvoorbeeld laptop, bedrijfsinformatie, vertrouwelijke bestanden en dossiers bij Werkgever in te leveren op eerste verzoek, in ieder geval per datum vrijstelling van werk of op de Einddatum.

4.2. Referenties

De Bovenallige Werknemer ontvangt op verzoek bij beëindiging van het dienstverband een positief geformuleerd getuigschrift en referenties.

4.3. Beperkende bedingen

Voor zover er op de Bovenallige Werknemer een concurrentie en/of relatiebeding van toepassing is, komt deze bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen per de Einddatum.

De verplichtingen op grond van de CAO, een bedrijfsregeling of de arbeidsovereenkomst die ook van kracht zijn na einde van de arbeidsovereenkomst, zoals een geheimhoudingsbeding, anti-ronselbeding of bepaling omtrent intellectuele eigendomsrechten blijven onverminderd van kracht.

4.4. Afbouwregeling bij herplaatsing in lagere functie

Wanneer een Bovenallige Werknemer als gevolg van deze reorganisatie, waaraan hij niet kan voldoen, een passende functie aanvaardt, die lager is ingedeeld dan de functie die hij daaraan voorafgaand bekleedde, dan behoudt hij het recht op een salaris gelijk aan zijn laatste salaris in de hogere positie. Dit salaris bestaat uit het functiesalaris, behorend bij de nieuwe, lager ingedeelde functie en een z.g. "persoonlijke toeslag" gelijk aan het verschil tussen het nieuwe functiesalaris en het laatste, daaraan voorafgaande salaris, behorend bij de hoger ingedeelde positie. De "persoonlijke toeslag" wordt meegenomen in de berekening van de loondoorbetaling bij ziekte, de vakantietoeslag en de pensioengrondslag. De persoonlijke toeslag wordt berekend naar het verschil op het tijdstip van herplaatsing. Bij vermindering van de contractuele arbeidsduur wordt de persoonlijke toeslag naar evenredigheid aangepast. Doorgroei in het nieuwe salarisschaal vindt plaats volgens de normaal geldende systematiek.

HOOFDSTUK 5: BEGELEIDINGSKOMMISSIE

- 5.1 De Werkgever zal een commissie instellen om toe te zien op een juiste procedurele toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan (de Begeleidingscommissie). De Begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden, waarvan één benoemd door de Ondernemingsraad van NEP en 1 vertegenwoordiger van de FNV en twee benoemd door de Werkgever. Gezamenlijk kiezen zij een geschikte onafhankelijke voorzitter die als vijfde lid onderdeel uit maakt van de Begeleidingscommissie.
- 5.2 De bovenallige werknemer kan een melding doen van vermeende onjuiste uitvoering of procedurele toepassing van het Sociaal Plan bij De Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie adviseert Werkgever bij een vermeende onjuiste uitvoering of procedurele toepassing van het Sociaal Plan. Werkgever neemt dit advies in beraad en zal de Begeleidingscommissie informeren of het advies wordt opgevolgd. Indien wordt afgeweken van het advies zal Werkgever gemotiveerd aangeven waarom het advies niet is opgevolgd. Waar nodig zal worden samengewerkt met de afdeling HR.
- 5.3 De Begeleidingscommissie en de individuele leden daarvan zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
- 5.4 Werkgever zal alle informatie verstrekken aan de Begeleidingscommissie die redelijkerwijze nodig is voor het uitvoeren van haar taak.

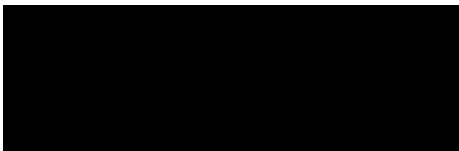
HOOFDSTUK 6: TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLEN

- 6.1 Het Sociaal Plan is opgesteld in overeenstemming met en beheerst door Nederlands recht.
- 6.2 Alle geschillen uit of ontstaan in verband met dit Sociaal Plan zijn onderworpen aan de exclusieve jurisdictie van de Rechtbank Midden-Nederland en elk bevoegd hof van beroep daarvan.

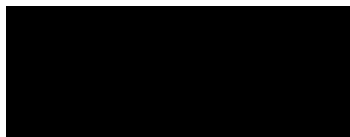
Opgemaakt in tweevoud en getekend op 12 april 2023

Werkgever

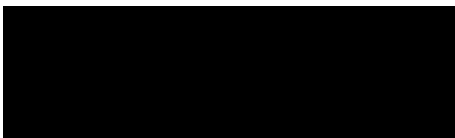
FNV



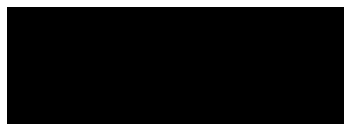
Arjan van Westerloo
President NEP



Andrée Ruiters
Bestuurder FNV Media & Cultuur



Leo Smeding
CCO NEP



Mohamed Gafki
Bestuurder FNV Media & Cultuur

Bijlage 1 Besluit bestuurder