

**Sociaal kader met betrekking tot de overname van huis-aan-huisbladen
van Holland Media Combinatie B.V. door Koninklijke BDU Holding B.V. d.d.
1 juni 2017**

1. Inleiding

Per 1 juni 2017 neemt Koninklijke BDU Holding B.V. (hierna: BDU) de uitgaverechten met betrekking tot 48 huis-aan-huisbladen (hierna: de Titels) over van Holland Media Combinatie B.V. (hierna: HMC)

Dit kader regelt de gevolgen van deze overname voor de medewerk(st)ers, die thans werkzaam zijn voor de Titels bij HMC en krachtens overgang van onderneming in dienst komen van BDU, of een joint venture waarin BDU participeert (specifiek: Enter Media B.V.)

BDU en vakbonden hebben samen overleg gevoerd en afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de hierboven genoemde medewerkers. De uitkomst hiervan is beschreven in dit document.

Achtereenvolgens komen aan de orde:

- beschrijving van de overnemende partij (BDU)
- protocol boventallige medewerk(st)ers
- protocol overgang arbeidsvoorwaarden.

Uitgangspunten zijn:

- conformiteit aan wet- en regelgeving
- gelijkwaardigheid vergoedingen en faciliteiten boventalligen
- gelijkwaardigheid arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van pensioenregeling, die minimaal conform cao-bepalingen zal zijn)
- eenduidigheid
- uitvoerbaarheid.

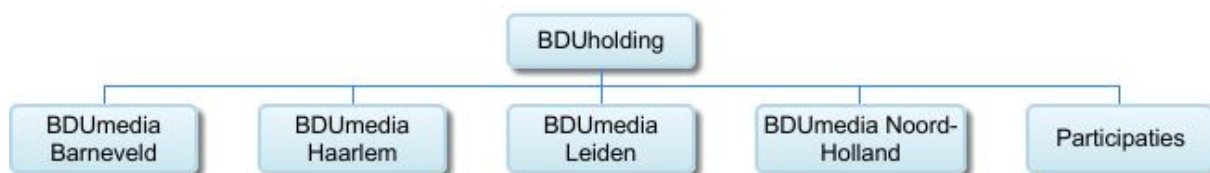
2. Koninklijke BDU

2.1. Overname en exploitatie van uitgaverechten

De uitgaverechten met betrekking tot de huis-aan-huisbladen van HMC worden overgenomen door Koninklijke BDU Holding BV (BDUholding). Deze houdstermaatschappij van het BDU-concern geeft de overgenomen uitgaverechten ter exploitatie in licentie aan werkmaatschappijen, waarvan BDUholding 100% eigenaar is of waarin BDUholding participeert. In enkele gebieden, waarin werkmaatschappijen van BDUholding of uitgeverijen waarin BDUholding participeert al lokale nieuwsmedia uitgeeft, zal de exploitatie van overgenomen uitgaverechten worden gestaakt.

Een medewerk(st)er krijgt een dienstverband met de werkmaatschappij, die het merk / de merken exploiteert, waarvoor hij/zij werkzaam is.

De exploitatie van een aantal titels van het cluster Leiden wordt door BDU gestaakt, zodra de overname een feit is. Dit heeft boventalligheid tot gevolg in de functiegroepen Journalisten en Accountmanagers binnendienst. De medewerkers in deze functiegroepen vallen onder de voorwaarden van het Sociaal Plan (zie hoofdstuk 3). Zij komen vanaf datum overname in de 'voorfase' die zes weken duurt. In deze periode is de plaatsmakersregeling van kracht. Medewerkers kunnen hun belangstelling om plaats te maken kenbaar maken. De belangstellingsregistratie staat ook open voor andere (ex-) HMC-medewerkers die bij BDU in dienst treden. Er moet dan wel de bereidheid bestaan bij medewerkers in het cluster Leiden om op een van de andere bedrijfsvestigingen geplaatst te worden. Dit wordt niet verplicht gesteld. Na zes weken wordt de definitieve boventalligheid vastgesteld en wordt een vaststellingsovereenkomst afgesloten. Op dat moment start de wettelijke opzegtermijn. Medewerkers krijgen de gelegenheid te solliciteren op vacatures die binnen zowel TMG als BDU ontstaan.



2.2. Koninklijke BDU

Koninklijke BDU (sinds 1871) is van oorsprong een uitgeverij / drukkerij van nieuwsbladen. Anno 2017 heeft de Koninklijke BDU vier activiteiten:

- Het uitgeven van lokale nieuwsmedia in print en digitaal.
- Het uitgeven van vakmedia in print en digitaal.
- Het drukken van kranten.
- Het drukken van tijdschriften.

2.3. Contenthuis

Voor wat betreft de redactionele kant van het uitgeven van lokale nieuwsmedia werkt BDUMedia sedert 2012 met het model van het zogeheten "Contenthuis". Journalisten in loondienst managen, regisseren en verwerken de content van de lokale nieuwsmedia. De contentcreatie is voor het overgrote deel uitbesteed aan zzp'ers, freelancers, correspondenten en persbureaus.

Het Contenthuis van BDUMedia kent 4 functies:

- Hoofd Content
- Contentmanager
- Regisserend redacteur
- Verwerkend redacteur

2.4. Verkoop

De verkooporganisatie van BDUMedia omvat vier onderdelen:

- Verkoop Buitendienst
- Verkoop Binnendienst
- Sales support
- Marketing

De Verkoop van BDUMedia kent de volgende functies

- Manager operations / Sales Manager Landelijke Verkoop
- Sales Manager Lokale Verkoop
- Accountmanager Landelijke Verkoop
- Accountmanager Online
- Senior media-adviseur Binnendienst
- Media-adviseur Binnendienst
- Senior media-adviseur Buitendienst
- Media-adviseur Buitendienst
- Medewerker Sales Support (advertenties / abonnementen)
- Medewerker Marketing (diverse functies)

2.5. CAO

Van oudsher was op de dienstverbanden van de journalisten van BDUMedia de cao voor Nieuwsbladjournalisten van toepassing. De medewerk(st)ers van de Verkoop hadden een eigen pakket arbeidsvoorwaarden, dat was gestoeld op de cao Grafimedia.

Bij de implementatie van het Contenthuis kon de cao voor Nieuwsbladjournalisten niet langer worden toegepast, omdat deze de functies van het Contenthuis niet kende. Deze functies zijn toen beschreven en (extern) gewogen en gewaardeerd. In overleg met de NVJ, de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad van de Koninklijke BDU en een afvaardiging van de journalisten van BDUMedia is toen een pakket arbeidsvoorwaarden voor deze functies tot stand

gebracht met de afspraak deze "functiegroep BDUmedia" te brengen onder de cao Uitgeverijbedrijf. Sedert de totstandkoming van de cao Uitgeverijbedrijf is op de journalisten van BDUmedia deze cao met de functiegroep Contenthuis BDUmedia van toepassing.

Bij de totstandkoming van de cao voor het Uitgeverijbedrijf is deze ook van toepassing verklaard op de medewerksters van de Verkoop, waarbij het eigen pakket arbeidsvoorwaarden van deze medewerk(st)ers is ingebracht in de "functiegroep BDUmedia".

De NVJ gaat niet akkoord met toepassing van de functiegroep Contenthuis BDUmedia voor de over te nemen journalisten van HMC. Met BDU is overeengekomen dat de CAO Uitgeverijbedrijf, functiegroep Huis-aan-Huisblad journalisten voor deze groep van toepassing blijft - per individu in de voor betrokkene toepasselijke functiegroep en bijbehorende salarisschaal, met inbegrip van eventuele bovenschelijkheid.

3. Protocol boventallige medewerk(st)ers

Op 20 september 2016 is tussen de Raad van Bestuur van de Telegraaf Media Groep N.V. (TMG) en vertegenwoordigers van de vakorganisaties FNV, Nederlandse Vereniging van Journalisten en De Unie een Sociaal Plan overeengekomen om de gevolgen van reorganisaties bij TMG zo goed mogelijk op te vangen. Dit "Sociaal Plan Telegraaf Media Groep N.V." heeft een looptijd van 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017.

Conform artikel 3.5, laatste gedachtestreepje is dit Sociaal Plan niet van toepassing op reorganisaties waarbij sprake is van de overdracht van aandelen of van activiteiten (zoals een uitbesteding en/of management buy out) aan derden, als gevolg waarvan de betreffende werknemers buiten TMG werkzaam zullen zijn. In dat geval zullen contractpartijen voor zover nodig overleg voeren over een afzonderlijk sociaal protocol.

Een situatie, zoals bedoeld in artikel 3.5 laatste gedachtestreepje van het Sociaal Plan Telegraaf Media Groep N.V. 1 januari 2016 - 30 juni 2017 doet zich thans voor. Per 1 juni 2017 zijn de werknemers, die direct werkzaam zijn voor de huis-aan-huisbladen van Holland Media Combinatie B.V. (HMC), waarvan de uitgaverechten worden overgedragen aan BDUholding, niet langer in dienst van een vennootschap van de Telegraaf Mediagroep N.V., maar van een vennootschap van de Koninklijke BDU.

BDU verklaart:

- *dat aan de medewerk(st)ers, die tot 1 juni 2017 werkzaam zijn voor de huis-aan-huisbladen van HMC en die na indiensttreding bij BDU in de periode vanaf 1 juni 2017 boventallig worden ten gevolge van de benodigde aanpassing van de organisatie, zoals thans wordt voorzien door BDU, dezelfde faciliteiten en vergoedingen worden geboden als in het "Sociaal Plan Telegraaf Media Groep N.V. 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017" zijn vastgelegd.*

Toelichting: Hiermee is de einddatum van één jaar na de overname voor het van toepassing zijn van het Sociaal Plan komen te vervallen. Voor alle duidelijkheid: indien in de toekomst om economische, technische en/of organisatorische redenen bij BDU een organisatie-aanpassing nodig zou zijn, kunnen voormalige medewerk(st)ers van HMC geen beroep doen op hetgeen in dit kader is overeengekomen.

4. Overgang Arbeidsvoorwaarden

4.1. Algemene uitgangspunten

BDU hanteert ten aanzien van de overgang van arbeidsvoorwaarden een aantal uitgangspunten. Eén van de belangrijkste is dat er voor de medewerkers van HMC, die overgaan naar BDU en in dienst kunnen blijven, geen sprake is van achteruitgang van de waarde van het huidige (totale) arbeidsvoorwaardenpakket. Daarnaast heeft BDU er naar gestreefd om het pakket met bijbehorende regelingen voor BDU zoveel mogelijk uitvoerbaar en eenduidig te maken. Daarmee is bedoeld dat daar waar mogelijk een harmonisatie plaatsvindt ten behoeve van de administratieve verwerking en de vergelijking met de huidige medewerkers van BDU. Dit is in beperkte mate gelukt aangezien het eerste uitgangspunt van de hantering van de waarde het belangrijkste is. Ook is - uiteraard - meegenomen dat een en ander conform wet- en regelgeving is. Tot slot streeft BDU naar uitvoerbaarheid op korte termijn.

Voor de journalisten is met de NVJ overeengekomen dat de functiegroep Huis-aan-Huisbladen van de CAO UB van toepassing blijft.

4.2. Toepasselijkheid

Dit hoofdstuk voorziet in afspraken die gemaakt worden omtrent van toepassing zijnde cao's, arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid en procedures bij herstructurering. Het is van toepassing op alle werknemers van HMC die overgaan naar BDU en daar in dienst blijven.

4.3. Werkgever

Alle betreffende medewerkers zijn op 1 juni 2017 van rechtswege in dienst van een van de dochterondernemingen van BDU, te weten:

Koninklijke BDUlokalemedia Leiden B.V. (aantal medewerkers cluster Leiden)

Koninklijke BDUlokalemedia Haarlem B.V. (medewerkers cluster Haarlem, Amstelveen en deel cluster Leiden)

Koninklijke BDUlokalemedia Noord-Holland B.V. (medewerkers clusters in Noord-Holland)

Medewerkers die nu werkzaam zijn binnen cluster 't Gooi komen in dienst van Enter Media B.V., joint venture tussen BDUholding B.V. en A.P.H. de Bruijn Holding B.V.

4.4. Standplaats

Er zijn 4 standplaatsen:

1. Cluster 't Gooi: Weesp
2. Cluster Haarlem/Amstelveen/deel Leiden: Hoofddorp
3. Cluster Noord Holland: (regio) Alkmaar
4. Cluster deel Leiden: Katwijk

4.5. Anciënniteit

De anciënniteit die betreffende medewerkers bij HMC en haar rechtsvoorgangers hebben opgebouwd zal worden gerespecteerd en overgenomen door BDU.

4.6 Arbeidsvoorwaarden

Er is een vergelijking gemaakt van de (waarde van) de huidige arbeidsvoorwaarden van de medewerkers bij HMC met de arbeidsvoorwaarden bij BDU. Op basis daarvan en de uitgangspunten zoals hierboven genoemd worden onderstaande arbeidsvoorwaarden voorgesteld.

Arbeidsvoorwaarde	Voorstel BDU
CAO voor het Uitgeverijbedrijf, deel I	Deze is van toepassing op alle werknemers.
Functiegroep	<p>De sales medewerkers komen in functiegroep BDUmedia. Deze functiegroep is van toepassing op alle medewerkers binnen BDUmedia die werkzaam zijn in de functie accountmanager binnendienst, accountmanager buitendienst, verwerkend redacteur, regisserend redacteur, contentmanager en hoofd content.</p> <p>De journalisten blijven in de functiegroep Huis-aan-Huisblad journalisten. Een werkgroep is gevorderd met het opstellen van een nieuw functiegebouw voor deze functiegroep. Voor BDU is het van belang dat de vier functies van het BDU-contenthuis inpasbaar zijn in dit nieuwe functiegebouw. De NVJ begrijpt dit en NVJ en BDU zijn overeengekomen dat zij zich samen in zullen spannen om de functies ingepast te krijgen in de functiegroep H-a-H.</p> <p>De huidige salarissen van medewerkers worden gerespecteerd. Wanneer deze hoger zijn dan het maximum van de nieuwe loonschaal dan zal het deel boven het maximum worden omgezet in een 'salaris boven schaal'. Hierover vindt ook pensioenopbouw, opbouw PKB en cao-verhoging plaats.</p> <p>Omdat de uitloop voor de accountmanager binnendienst in de functiegroep BDUmedia aanzienlijk hoger is dan de uitloop in functiegroep DU: compensatie door (voor wie die vergoedingen van toepassing zijn) 13e maand, eindejaarsuitkering 0,88/1,05%, compensatie premiespaarregeling en bijdrage VUT-premie om te zetten in een persoonlijke toeslag per maand, die wordt ingewacht, naarmate het salaris jaarlijks omhoog gaat.</p>
Arbeidsduur	Functiegroep BDUmedia kent een 40-urige werkweek. Daar de verkoopmedewerkers nu een 36-urige werkweek hebben bij een fulltime dienstverband, betekent het dat een fulltimer in dienst van BDUmedia een

	<p>dienstverband heeft van 90%. Mocht er vacature-ruimte ontstaan binnen een cluster, dan kan een medewerker aangeven het aantal uren te willen uitbreiden naar 40 (100%). Wanneer voldoende uren over blijven om de vacature naar tevredenheid te kunnen invullen, dan zal dat verzoek worden ingewilligd.</p> <p>Journalisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conform functiegroep Huis-aan-Huisbladjournalisten.
Verlofrechten	<p>Verkoop:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wettelijk 20 dagen, 4+1 dagen in PKB; • 5 dagen ter compensatie van overwerk/onregelmatige werktijden; <p>Journalisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conform functiegroep Huis-aan-Huisbladjournalisten.
Vakantietoeslag/PKB	Conform CAO, 10% in PKB.
Pensioen	Gedurende in ieder geval het eerste jaar na de overname blijft de pensioenregeling van het Pensioenfonds TMG van toepassing. Aansluitend zal de eigen pensioenregeling van de Koninklijke BDU van toepassing zijn. Deze regeling voldoet aan artikel 8.5 " Pensioen" van de cao voor het Uitgeverijbedrijf.
13e maand	Voor de journalisten en accountmanagers buitendienst, die deze arbeidsvoorwaarde nu hebben: de waarde van de 13e maand wordt verdeeld over 12 maanden en als toeslag toegevoegd aan het brutomaandloon. Dit bedrag is niet pensioengevend, maar telt wel mee met cao-verhogingen.
Eindejaarsuitkering (1,05/0,88%)	De medewerkers die nu recht hebben op deze uitkering in december, behouden deze uitkering (uitgezonderd: accountmanagers binnendienst).
1% uitkering december	<p>Accountmanagers binnendienst: Deze uitkering in december vervalt, in ruil voor de werkweek extra verlof die men krijgt in functiegroep BDUmedia.</p> <p>Accountmanagers buitendienst: Deze uitkering in december wordt 0,2% in december, in ruil voor de twee extra verlofdagen die men krijgt in functiegroep BDUmedia.</p>
Compensatie premiespaarregeling	Medewerkers die nu recht hebben op deze compensatie (uitgezonderd accountmanagers binnendienst), behouden deze (€ 114 bruto bij een fulltime dienstverband. Uitkering in december.
Bijdrage VUT-premie (0,45%)	Medewerkers die nu recht hebben op deze bijdrage (uitgezonderd accountmanagers binnendienst), behouden deze.
Persoonlijke toeslag A / B / C / D	Deze toeslagen worden gerespecteerd conform de huidige uitgangspunten.
Projecttoeslag	Deze is van toepassing op medewerkers die ook voor een dagblad werken. Regeling is dat deze komt te vervallen zodra men niet meer voor dagblad werkt. Dit zal het geval zijn.

Winstdelingsregeling	Minimaal vergelijkbare regeling: de WDR van TMG kent een ondergrens (grenswinst). Indien de grenswinst behaald is, wordt hiervan 15% verdeeld onder de werknemers (bij <2% winst, geen uitkering).
Prestatiebeloningsregeling	Deze regeling wordt overgenomen. Ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid echter nog bezien of vaststelling realisatie en uitbetaling naar 1x per jaar gaat in plaats van 1x per kwartaal.

4.7. Vervoersregelingen

Leaseautoregeling	<p>De leaseautoregeling van BDU is van toepassing. Deze is vergelijkbaar met die van HMC, maar kent geen cash-optie. Op dit moment wordt door niemand gebruik gemaakt van de cash-optie.</p> <p>Er gaan geen auto's over vanuit HMC. De leasecontracten van de over te nemen medewerkers lopen allemaal af of zijn al afgelopen. Medewerkers kunnen een nieuwe leaseauto bestellen.</p>
Reiskosten	<p>Regeling HMC (van na 1/1/16) overnemen: > 5 km en < 30 km woon-werk verkeer wordt vergoed, tegen € 0,19 per kilometer.</p> <p>(TMG kent nu 3 reiskostenregelingen. De hoofdlijn daarvan is een vergoeding van €0,19 per km met een ondergrens van 5 km. en een bovengrens van 30 km. enkele reis. Gekeken is of de regeling van BDU met weliswaar een lagere vergoeding van €0,15 (vergoeding+fiscaliteit), maar een langere reisafstand van 50 km per saldo net zoveel waarde zou kunnen hebben voor de werknemers van HMC. Dit is niet het geval omdat het grootste gedeelte van de populatie <30 km van het werk woont.)</p>
Zakelijke kilometers	De afspraken uit de regeling van HMC voor het vergoeden van zakelijke kilometers worden gerespecteerd. Tot 3.500 kilometer geldt € 0,30 per kilometer, waarvan € 0,19 netto.
Reisverzekering	Zowel bij HMC als bij BDU van toepassing, voor zakelijk reizende werknemers.

4.8. Regelingen ziekte, ongevallen, overlijden en ASF

Loondoorbetaling bij ziekte	Conform CAO: dit betreft een loondoorbetaling van 100% in het eerste jaar en in het tweede jaar 100% over de gewerkte en 70% over niet-gewerkte uren. De regeling is bij TMG en BDU gelijk.
Zorgverzekering	De collectiviteitskortingen zijn vergelijkbaar. Met verzekeraars afspreken dat werknemers in 2017 nog gebruik mogen maken van huidige

	collectiviteit. Vanaf 2018 kan men gebruik maken van de collectiviteitskortingen die BDU met een aantal verzekeraars is overeengekomen.
WGA-hiaatverzekering (& uitgebreid)	Conform cao: premie voor werknemer 0,14%. Regeling is bij BDU en HMC gelijk.
WIA-excedent-verzekering	Is van toepassing.
Collectieve ongevallen-verzekering	Is van toepassing voor alle werknemers.
Overlijden werknemer	Conform cao: restant van de maand + 2 maandsalarissen.
ASF	Bij HMC en BDU gelijk. Werknemerspremie 0,25%.

4.9. Devices

Mobiele telefoon	BDU-beleid toepassen: alle medewerkers ontvangen een mobiele telefoon m.u.v. de accountmanagers binnendienst.
Laptop	BDU regeling (remote werken) toepassen. Bij HMC heeft iedere werknemer een laptop. Hoewel dit enig privé-voordeel oplevert is het sec voor de uitvoering van de functie niet nodig. Remote werken met een vaste pc op kantoor is daarom geen verslechtering.