

# **Sociaal Plan BNR**

## **1 oktober 2020 – 1 april 2021**

### **Inleiding**

Afgelopen jaren zijn de financiële resultaten van BNR onder druk komen te staan. Hoewel de kwaliteit, actualiteit en de digitale ontwikkeling van de zender als zeer positief worden ervaren door zowel luisteraar als adverteerder, blijft het hard werken om voldoende omzet binnen te halen. Het verdienmodel is door volledige afhankelijkheid van advertentie inkomsten kwetsbaar. Door de Coronacrisis is een flink deel van de advertentie inkomsten van BNR weggefallen. Om de zender een goede uitgangspositie te geven voor de toekomst was vóór Corona al een verbetering van het resultaat nodig. Dit is nu extra urgent geworden door de huidige situatie met Covid-19. Om BNR toekomstbestendiger te maken is een reorganisatie nodig om tot kostenbesparing te komen. Helaas zal deze reorganisatie gepaard gaan met het vervallen van arbeidsplaatsen. In dit Sociaal plan leggen we de afspraken vast die van belang zijn voor vaste medewerkers die als gevolg van deze reorganisatie hun baan bij BNR verliezen.

### **Artikel 1 - Werkingsfeer**

De regelingen onder het Sociaal Plan zijn van toepassing op elke Werknemer waarvan de functie als gevolg van een Reorganisatie komt te vervallen.

### **Artikel 2 - Uitgangspunten**

Bij Reorganisaties kunnen Werknemers geconfronteerd worden met het vervallen van hun arbeidsplaats of de reductie van het aantal arbeidsplaatsen. Doelstelling van de Werkgever is om de Werknemers die het betreft te ondersteunen in het vinden van een nieuwe baan. Door de afnemende omvang van BNR is de focus in toenemende mate op de externe arbeidsmarkt komen te liggen. De regeling is hierop afgestemd.

### **Artikel 3 - Definities**

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- **Afspiegelen**

Bij afspiegeling wordt het personeel dat werkzaam is in een wederzijds uitwisselbare functie conform de geldende wetgeving in 5 leeftijdsgroepen ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Het bepalen van boventalligheid binnen elke categorie moet zodanig plaatsvinden dat de procentuele leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste boventallig. Of functies uitwisselbaar zijn, wordt in eerste instantie binnen een afdeling of redactie bekeken. Waar nodig vindt een organisatiebrede toepassing plaats. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden altijd de op dat moment geldende wettelijke richtlijnen gevolgd.

- **Beëindigingsovereenkomst**

Overeenkomst waarbij op initiatief van werkgever met wederzijds goedvinden het dienstverband wordt beëindigd op grond van reorganisatie onder vermelding van de gemaakte afspraken.

- **Beëindigingstraject**

Het traject dat wordt ingezet om tot beëindiging te komen van de arbeidsovereenkomst met de boventallige medewerker of de medewerker die plaatsmaakt op basis van de vrijwillige vertrekregeling.

De boventallige medewerker of vrijwillig vertrekkende (c.q. plaatsmaker) die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever ontvangt bij uitdiensttreding de beëindigingsvergoeding, of in het geval van de plaatsmaker 80% van de

beëindigingsvergoeding, en kan daarnaast gebruik maken van een outplacement budget, dat kan worden aangewend voor een arbeidsmarktanalyse, een begeleidingstraject en/of een opleiding.

- **Werkgever**

Business Nieuws Holding b.v., de in Nederland gevestigde juridische rechtspersoon, deel uitmakend van FD Mediagroep, met wie de Werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

- **Werknemer**

De persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever.

- **CAO**

De collectieve arbeidsovereenkomst voor BNR. Daar waar in dit document de term "CAO" wordt gebruikt, wordt de CAO bedoeld die op de betrokken Werknemer van toepassing is.

- **Reorganisatie**

De beslissing van de Werkgever, genomen tijdens de looptijd van deze regeling, om tot een wijziging van de onderneming of van een deel van de onderneming over te gaan, met als gevolg dat de functie(s) van (een deel van) de Werknemer(s) ingrijpend worden gewijzigd of in aantal wordt gereduceerd en arbeidsplaats(en) komen te vervallen.

- **Passende functie**

Een functie die maximaal één salarisschaal hoger of lager is ingedeeld dan de huidige functie van de Werknemer en welke dezelfde standplaats heeft als de standplaats van de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen. Een dergelijke functie is passend als de Werknemer beschikt over de opleiding, ervaring en capaciteiten die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, althans als vaststaat dat de Werknemer binnen drie maanden vanaf de datum van benoeming in de functie over de noodzakelijke opleiding, ervaring en capaciteiten zal beschikken, door het volgen van een opleiding. Dit ter beoordeling van de Werkgever.

- **Einddatum**

De datum waarop de Werknemer uit dienst gaat.

- **OR**

De Ondernemingsraad.

- **Transitievergoeding**

De vergoeding als bedoeld in artikel 7:673BW: voor BNR betekent dit bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag, vaste persoonlijke toeslagen, 13e maand, gemiddelde bonus/winstdeling over afgelopen 3 jaar.

De transitievergoeding bedraagt in 2020 maximaal € 83.000,- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag. Het maximale bedrag (van € 83.000,-) wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

De uitwerking van de transitievergoeding is voor de duidelijkheid en volledigheid gemeld. De van toepassing zijnde uitwerking van de transitievergoeding is die zoals die wettelijk geldt op de datum van het einde van het dienstverband.

#### **Artikel 4 - Proces**

1. Werkgever dient adviesaanvraag in bij OR indien dat op grond van de WOR noodzakelijk is en informeert de bonden over de voorgenomen reorganisatie;
2. OR brengt advies uit en BNR neemt besluit;
3. Werkgever bevestigt schriftelijk aan de Werknemer per welke datum de functie komt te vervallen;
4. Werkgever informeert de werknemer schriftelijk of er een passende functie voor de werknemer beschikbaar is. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan en zal de werkgever direct overgaan tot een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Als niet per direct noch naar verwachting op afzienbare termijn een passende functie aan de betreffende Werknemer kan worden aangeboden zal Werkgever een beëindigingsovereenkomst op basis van deze regeling aanbieden.
6. De in de beëindigingsovereenkomst op te nemen einddatum is gebaseerd op de voor Werkgever geldende formele opzegtermijn van de betrokken werknemer.
7. Deze regeling en de beëindigingsovereenkomst worden door leidinggevende en HR in een gesprek toegelicht aan de Werknemer.
8. Na afloop van de opzegtermijn op de Einddatum gaat de Werknemer uit dienst.
9. Indien op basis van dit artikel binnen de daarvoor bedoelde periode van maximaal 3 weken geen overeenstemming kan worden bereikt in de vorm van een getekende beëindigingsovereenkomst, komt de aangeboden beëindigingsovereenkomst te vervallen en behoudt BNR zich het recht voor de arbeidsovereenkomst op andere wijze te (laten) beëindigen tegen enkel de wettelijke verplichtingen. Werknemer heeft dan geen aanspraak meer op deze regeling.

#### **Artikel 5 - Het vervallen van de functie en beëindiging van het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn**

Nadat de OR zijn advies heeft uitgebracht en de Werkgever een besluit heeft genomen, zal de Werkgever de Werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over het feit dat de functie is komen te vervallen en per welke datum.

Werknemer zal zo snel mogelijk worden uitgenodigd voor een gesprek met leidinggevende en/of HR. In dit gesprek zal worden gesproken over de verschillende mogelijkheden om, dan wel intern, dan wel extern een andere functie te vinden. In dit gesprek zal ook de outplacement en/of scholing (nogmaals) aan de orde komen. Hiervoor is een budget conform staffel (zie artikel 6) beschikbaar. De Werknemer dient binnen 6 maanden na boventaligheid aan te geven hoe het outplacement budget gebruikt zal gaan worden. Ook zal de Werkgever in dit gesprek een beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer voorleggen. Alleen indien de Werknemer de beëindigingsovereenkomst binnen 3 weken nadat het gesprek heeft plaatsgevonden tekent, krijgt de Werknemer recht op de vergoeding en faciliteiten zoals die in dit Sociaal Plan zijn vermeld. De datum die wordt opgenomen in de beëindigingsovereenkomst als 'Einddatum' is de datum waarop de opzegtermijn is verstreken. De opzegtermijn gaat in de eerste van de maand volgend op de maand waarin de vaststellingsovereenkomst is getekend.

Gedurende de periode vanaf het verval van de functie tot de Einddatum kan de Werknemer ervoor kiezen om op elk moment uit dienst te gaan met wederzijds goedvinden. In dat geval geldt een vergoeding van 50% van het laatst verdiende bruto maandsalaris over de periode dat de Werknemer eerder vertrekt bovenop de vergoeding als genoemd in artikel 6. Werkgever en Werknemer zullen elkaar finale kwijting verlenen.

#### **Artikel 6 - Beëindiging van het dienstverband**

Bij de beëindiging van het dienstverband na afloop van de opzegtermijn geldt de onderstaande regeling en dit alleen indien de Werknemer een beëindigingsovereenkomst tekent binnen 3 weken.

## Artikel 7 - Vergoeding

De Werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding. De hoogte van die vergoeding wordt, per de Einddatum, als volgt berekend.

- I. Allereerst wordt de Transitievergoeding vastgesteld conform de geldende wettelijke regelingen, inclusief de maximering. Als grondslag voor de berekening van de Transitievergoeding geldt het bruto maandsalaris inclusief alle vaste emolumenten.
- II. Vervolgens wordt de wettelijke Transitievergoeding verhoogd met een factor die afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer conform onderstaande tabel. Hierbij geldt voor de leeftijd: als Werknemer op de einddatum minder dan 6 maanden op de betreffende leeftijd zit naar beneden wordt afgerond en als de Werknemer meer dan 6 maanden op de betreffende leeftijd zit, deze naar boven wordt afgerond.
- III. De totale vergoeding (Transitievergoeding inclusief factor) wordt gemaximeerd op € 166.000 bruto. Indien het bruto jaarinkomen meer bedraagt dan € 166.000 bruto geldt dat de totale vergoeding wordt gemaximeerd op dat bruto jaarinkomen, met dien verstande dat een Werknemer dan minimaal recht heeft op de wettelijke transitievergoeding.
- IV. De Werknemer komt verder in aanmerking voor een budget ten behoeve van outplacement en/of scholing. De hoogte daarvan is afhankelijk van de leeftijd van de Werknemer en is in onderstaande tabel opgenomen. De Werkgever neemt de kosten hiervan voor zijn rekening onder overlegging van de originele facturen op naam gesteld van de werkgever. Uiterlijk zes maanden na einde dienstverband dient de Werknemer een keuze te hebben gemaakt voor een te volgen traject, bij gebreke daarvan vervalt de vergoeding. De aanvangsdatum wordt in overleg met de Werkgever op basis van de startdatum die de aanbieder van het traject hanteert vastgesteld. De trajecten kunnen doorlopen na einde dienstverband, doch duren in totaal niet langer dan een periode van twaalf maanden.
- V. Bij overeenstemming over de beëindigingsovereenkomst zal Werkgever onder overlegging van de originele nota op naam gesteld van de werknemer p/a de werkgever, tot een bedrag van € 500,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten bijdragen in de juridische kosten ter toetsing van de beëindigingsovereenkomst. Ook als de bijstand door een vakbond wordt verleend na overleg van een factuur van de desbetreffende vakbond. De bijdrage vindt niet plaats indien de Werknemer gebruik maakt van juridische bijstand via een rechtsbijstandverzekering. De vergoeding voor juridische kosten kan ook gebruikt worden voor het inwinnen van financieel advies. Facturen dienen voor einde dienstverband bij de Werkgever te zijn ingediend.

Transitievergoeding * factor		
Leeftijd (in jaren)	Factor	Outplacement en/of scholing (€)
tot 40	1.5	€ 3.000
40-49	1.7	€ 4.000
50+	1.9	€ 5.000

## Artikel 8 – Plaatsmakersregeling

Indien een (niet boventallige) collega in een uitwisselbare functie plaats zou willen maken voor een boventallige collega, dient hij dit aan te geven bij de afdeling HR. De Werkgever zal dan zo spoedig mogelijk en uiterlijk na twee werkweken laten weten of van dit aanbod gebruik zal worden gemaakt. De Werkgever zal haar besluit desgewenst nader toelichten. De plaatsmaker maakt aanspraak op 80% van de beëindigingsvergoeding waarop hij bij boventaligheid aanspraak had kunnen maken en 100% van het budget voor outplacement, zoals opgenomen in deze regeling.

## Artikel 9 - Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan naar het oordeel van Werkgever onvoldoende dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal Werkgever af wijken ten gunste van de Werknemer.

Voor akkoord,

FDMG/BNR

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.M. van Dijk', written over a horizontal dashed line.

J.M. van Dijk

Financieel Directeur

NVJ

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. Shirbaz', written over a horizontal dashed line.

W. Shirbaz

Secretaris