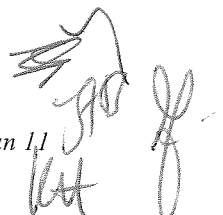


# Sociale Begeleidingsregeling

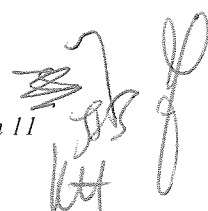
## Universal Music B.V.

1 maart 2010 - 1 maart 2011

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature and the initials 'JPD' and 'KAT'.

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Preambule.....	3
<b>Artikel 1 Definities.....</b>	<b>4</b>
a) Werkgever.....	4
b) Medewerker.....	4
c) Reorganisatie.....	4
d) Werknemersorganisaties.....	4
e) Bruto maandinkomen.....	4
<b>Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur.....</b>	<b>4</b>
a) Werkingssfeer.....	4
b) Werkingsduur.....	4
c) Wijziging.....	5
<b>Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden.....</b>	<b>5</b>
a) Informatieverstrekking door werkgever.....	5
b) Informatieverstrekking door medewerker.....	5
c) Fiscale afwikkeling.....	5
d) Mogelijkheid tot bezwaar.....	5
<b>Artikel 4 Hardheidsclausule.....</b>	<b>5</b>
<b>Artikel 5 Boventalligheid.....</b>	<b>6</b>
a) Mededeling boventalligheid.....	6
b) Beëindiging van het dienstverband.....	6
c) Opzegtermijnen.....	6
d) Referenties en getuigschrift.....	6
e) Verlof voor sollicitaties.....	7
f) Voortzetting van werkzaamheden.....	7
<b>Artikel 6 Interne herplaatsing.....</b>	<b>7</b>
a) Vacatures binnen Universal Music B.V. of de Universal Music Group.....	7
b) Functieprofiel.....	7
c) Sollicitatie en Selectie.....	7
<b>Artikel 7 Voorzieningen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....</b>	<b>7</b>
a) Eenmalige vergoeding.....	8
b) Budget voor van-werk-naar-werk- activiteiten.....	9
<b>Artikel 8 Overige financiële regelingen.....</b>	<b>9</b>
a) Pensioenverzekering.....	9
b) Gratificatie vanwege dienstjubileum.....	9
c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	9
d) Spaarloon en levensloop.....	10
e) Collectieve ziektekostenverzekering.....	10
f) Eindafrekening.....	10
g) Concurrentiebeding en geheimhouding.....	10
a) Samenstelling.....	10
b) Taak en werkwijze.....	10
c) Uitspraak.....	10
d) Geheimhouding.....	11
e) Kosten.....	11



## Preambule

Op 10 februari 2010 heeft het management van Universal Music Group de Ondernemingsraad (van Universal Music BV) advies gevraagd over het voorgenomen besluit van Universal Music Group om de activiteiten van de afdeling IT Global Applications (ITGA) in Baarn te beëindigen. Dit besluit is onderdeel van een breder project binnen Universal Music internationaal, dat zich richt op het aanpassen van de gehele organisatie als gevolg van de zorgwekkende omzetontwikkeling binnen de totale muziekindustrie.


Op 10 februari zijn ook de betrokken medewerkers op de hoogte gebracht. Tevens zijn de vakorganisaties op de hoogte gebracht, zowel middels een brief als waar mogelijk telefonisch.

De achtergronden en beweegredenen van het bovengenoemde besluit, en in het bijzonder de consequenties binnen Nederland, zijn nader uiteengezet in de OR-adviesaanvraag.

Deze sociale begeleidingsregeling is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen van bovengenoemd besluit voor medewerkers op te vangen.

Nu de reorganisatie met name een specifiek functionele groep betreft, zijn de bepalingen van deze sociale begeleidingsregeling op een aantal punten toegespitst op de specifieke kenmerken van deze groep. Niet beoogd is daarmee ook een precedent te scheppen voor onderhandelingen over een eventuele toekomstige sociale begeleidingsregeling.

Daar waar in deze sociale begeleidingsregeling wordt gesproken van "hij" en "zijn" wordt ook bedoeld "zij" en "haar".



## Artikel 1 Definities

### a) **Werkgever**

Universal Music B.V., gevestigd te Baarn

### b) **Medewerker**

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever.

### c) **Reorganisatie**

De organisatiewijziging waarover werkgever op 10 februari 2010 advies heeft gevraagd aan de OR op grond van art. 25 WOR.

### d) **Werknemersorganisaties**

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam  
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht  
De Vereniging Hoger Personeel Universal, gevestigd te Baarn

### e) **Bruto maandinkomen**

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag (10%) en exclusief een eventuele Markt Waarde Toeslag.

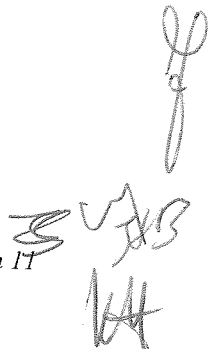
## Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur

### a) **Werkingsfeer**

Deze sociale begeleidingsregeling is van toepassing op alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever hebben en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de reorganisatie, met uitzondering van medewerkers met wie de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden wordt beëindigd.

### b) **Werkingsduur**

De sociale begeleidingsregeling geldt vanaf 1 maart 2010 tot 1 maart 2011.  
Rechten voortvloeiend uit deze sociale begeleidingsregeling blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van de sociale begeleidingsregeling is verstreken.  
Uiterlijk één maand voor het verstrijken van de looptijd zullen partijen de sociale begeleidingsregeling evalueren. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.



### c) **Wijziging**

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over wijziging van deze sociale begeleidingsregeling. Zij zullen zich dan inspannen om tot vervangende afspraken te komen.

## **Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden**

### a) **Informatieverstrekking door werkgever**

Werkgever zal de organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan medewerkers, ondernemingsraad en werknemersorganisaties worden verstrekt. Werknemersorganisaties en ondernemingsraad zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie.

### b) **Informatieverstrekking door medewerker**

De medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van de sociale begeleidingsregeling, verplicht zich aan werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. De medewerker die verwijtbaar onjuiste en/of onvolledige inlichtingen verschaft, alsmede de medewerker die oneigenlijk gebruik of misbruik maakt van de geboden voorzieningen, zal worden uitgesloten van de sociale begeleidingsregeling. Inmiddels betaalbaar gestelde vergoedingen zullen in dat geval worden teruggevorderd. Ten aanzien van een dergelijke maatregel wordt de begeleidingscommissie gehoord.

### c) **Fiscale afwikkeling**

Alle in de sociale begeleidingsregeling genoemde vergoedingen zijn -tenzij uitdrukkelijk anders vermeld- bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en de medewerker van de inspecteur van belastingen te Eindhoven een schriftelijke goedkeuring heeft ontvangen. Werkgever zal de inspecteur vooraf informeren omtrent deze afspraak.

### d) **Mogelijkheid tot bezwaar**

De medewerker die van mening is dat deze sociale begeleidingsregeling op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de begeleidingscommissie als omschreven in artikel 9. De mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen kan niet aan de begeleidingscommissie worden voorgelegd.

## **Artikel 4 Hardheidsclausule**

Indien een strikte toepassing van de in deze sociale begeleidingsregeling opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever van deze maatregel in positieve zin afwijken. Bezwaar tegen het besluit van werkgever op een beroep op de hardheidsclausule kan worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie.



## Artikel 5 Boventalligheid

### a) Mededeling boventalligheid

Aan de medewerkers die als gevolg van de reorganisatie boventallig zullen worden, zal – na afronding van de OR-adviesprocedure – hierover zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling worden gedaan.

### b) Beëindiging van het dienstverband

Werkgever streeft ernaar dat de arbeidsovereenkomst met de boventallige medewerker die niet intern kan worden herplaatst zal eindigen op het moment dat de werkzaamheden van de medewerker ophouden te bestaan. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst rekening houdend met de in de CAO bepaalde opzegtermijn. In voorkomende gevallen zal een procedure bij UWV of de kantonrechter worden gevolgd.

Juridische bijstand

De werkgever zal een bijeenkomst organiseren waarbij een deskundige van het UWV collectief informatie zal verstrekken omtrent de mogelijkheden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst. In overleg met de begeleidingscommissie wordt tevens collectief georganiseerd dat het model van de vaststellingsovereenkomst wordt beoordeeld door een juridisch deskundige. De kosten hiervan zullen door werkgever worden betaald waarbij een maximum geldt van € 5.000,- voor alle medewerkers gezamenlijk. Medewerkers kunnen aan deze bepaling geen aanspraak op individuele bekostiging van juridische bijstand ontlenen. Leden van de OR ontvangen een kostenvergoeding voor juridische bijstand ter grootte van € 500,- per persoon.

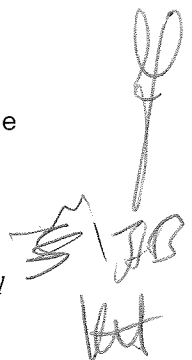
### c) Opzegtermijnen

- De opzegtermijn van werkgever ten aanzien van medewerkers in zogenaamde functiegroepen is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt:
  - bij een dienstverband korter dan 5 jaar: 1 maand
  - bij een dienstverband van 5 t/m 9 jaar: 2 maanden
  - bij een dienstverband van 10 t/m 14 jaar: 3 maanden
  - bij een dienstverband van 15 jaar of langer: 4 maanden
- De opzegtermijn van werkgever ten aanzien van medewerkers in zogenaamde vakgroepen is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt:
  - bij een dienstverband korter dan 15 jaar: 3 maanden
  - bij een dienstverband van 15 jaar of langer: 4 maanden
- De opzegtermijn voor medewerkers vallend binnen de zogenaamde functiegroepen bedraagt: 1 maand
- De opzegtermijn voor medewerkers vallend binnen de zogenaamde vakgroepen bedraagt: 3 maanden

Aaneengesloten dienstverbanden bij rechtsvoorgangers van en gelieerde ondernemingen binnen Universal Music worden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.

### d) Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal werkgever zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een getuigschrift van werkgever.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'S. J. B.' with a large flourish above it, and 'K. B.' below it.

**e) Verlof voor sollicitaties**

Medewerker zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. Alleen als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming geweigerd worden. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2<sup>e</sup> klasse openbaar vervoer door werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever waarbij de medewerker solliciteert wordt voorzien.

**f) Voortzetting van werkzaamheden**

Na boventalligverklaring vindt overleg plaats tussen de medewerker en diens direct leidinggevende over de voortzetting van zijn werkzaamheden tot de datum waarop het dienstverband eindigt. Indien de medewerker geheel of gedeeltelijk van zijn werkzaamheden wordt ontheven behoudt hij zijn bruto maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden (met uitsluiting van reiskosten- en/of representatie/onkosten vergoeding) tot de datum waarop het dienstverband eindigt. Zonder schriftelijke toestemming van de directie is het de medewerker niet toegestaan om voor een derde te gaan werken tijdens het dienstverband met werkgever. Tijdens ontheffing van de werkzaamheden blijven de gebruikelijke procedures omtrent vakantie- en ziekmelding van kracht. Indien er sprake is van de situatie dat de werkzaamheden zijn opgehouden te bestaan voorafgaande aan beëindiging dienstverband, dan zal medewerker op gebruikelijke wijze zijn vakantieverlof aanspreken.

**Artikel 6 Interne herplaatsing**

**a) Vacatures binnen Universal Music B.V. of de Universal Music Group**

Als gevolg van de reorganisatie kunnen nieuwe functies ontstaan binnen Universal Music B.V. of elders binnen de Universal Music Group (locatie Londen en Los Angeles). Deze functies zullen worden vastgesteld door de EVP & CIO Universal Music Group.

**b) Functieprofiel**

Van elke onder a) genoemde vacante positie zal een functieprofiel worden opgesteld en aan de huidige medewerkers van ITGA worden bekend gemaakt.

**c) Sollicitatie en Selectie**

Boventallige medewerkers kunnen schriftelijk hun interesse kenbaar maken voor de onder a) genoemde vacante posities bij de Director HR. Op basis van de match tussen gevraagde en aangeboden skills/competenties en – indien toepasselijk – de bereidheid te verhuizen, zal de selectie plaats vinden. Bij gebleken geschiktheid zal de medewerker schriftelijk een passend voorstel worden gedaan.

**Artikel 7 Voorzieningen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de boventallige medewerker die niet binnen Universal Music B.V. in Nederland kan worden herplaatst tot de volgende voorzieningen. Een medewerker die de arbeidsovereenkomst zelf opzegt vóór de datum waarop de mededeling boventalligheid plaatsvindt, maakt uitdrukkelijk geen aanspraak op de voorzieningen van dit artikel. Een medewerker die de arbeidsovereenkomst zelf opzegt ná de datum waarop de mededeling boventalligheid heeft plaatsgevonden, komt uitsluitend in aanmerking voor de volgende voorzieningen indien hij de op grond van art. 5 c voor hem geldende opzegtermijn in acht neemt. Het in de vorige zin bepaalde is anders indien de werkgever bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker schriftelijk akkoord gaat met een kortere opzegtermijn; in dat geval kan de medewerker wel aanspraak maken op de voorzieningen van dit artikel. De werkgever zal alleen akkoord gaan met een dergelijke kortere opzegtermijn indien sprake is van een bijzondere situatie en indien de bedrijfsvoering dit toelaat.

**a) Eenmalige vergoeding**

De medewerker ontvangt uiterlijk een maand na het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering die bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij werkgever, de leeftijd van de medewerker en het laatstverdiende bruto maandinkomen. Peildatum is datum einde dienstverband. De eenmalige uitkering wordt berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule zoals deze werd toegepast tot 1 januari 2009 met toepassing van correctiefactor 1,0.

De Kantonrechtersformule is een algemene rekenformule ter bepaling van het bedrag van een eenmalige vergoeding in verband met ontslag, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C), in casu 1,0.

De dienstjaren van de medewerker worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1,0;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2,0.

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd.

Bij de berekening van eenmalige vergoeding zal worden uitgegaan van de berekeningswijze van de kantonrechtersformule zoals die gebruikelijk was vóór 1 januari 2009.

**Rekenvoorbeeld:**

Een medewerker is op datum einde dienstverband 47 jaar en 8 maanden en hij is 10 jaar en 7 maanden in dienst. Het aantal dienstjaren wordt afgerond naar 11 jaar. De medewerker heeft 7 volledige dienstjaren gewerkt vanaf de leeftijd van 40. Deze tellen voor 1,5 (=10,5). De overige dienstjaren (4) tellen voor 1 (=4). In totaal is het aantal gewogen dienstjaren van deze medewerker is dus 14,5.

De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de leeftijd van 65 jaar. Voor de definitie van inkomstenderving worden twee situaties onderscheiden:

**I. Prepensioen (TOP-uitkering) gaat in op leeftijd 60:**

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel in deze situatie verstaan 100% van het bruto maandinkomen op datum einde dienstverband, indien de medewerker tot zijn pensioen (65 jaar) in dienst van werkgever was gebleven, minus de te verwachten prepensioen (TOP) uitbetaling tussen 60 en 65 jaar, en eventuele WW en/of IO(A)W-uitkering.

**II. Prepensioen (TOP-uitkering) gaat niet in op leeftijd 60:**

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel in deze situatie verstaan 90% van het bruto maandinkomen op datum einde dienstverband, indien de medewerker tot zijn pensioen (65 jaar) in dienst van werkgever was gebleven, minus de te verwachten WW en/of IO(A)W-uitkering.

Ten aanzien van de verwachte WW wordt uitgegaan van 75% en vervolgens 70% van het voor de medewerker geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat of zou hebben bestaan op een uitkering krachtens de WW.

Ten aanzien van de verwachte IO(A)W-uitkering wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie van de betrokkene op datum einde dienstverband.

Om de uitvoering van dit artikel mogelijk te maken zal de medewerker uiterlijk twee maanden voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever schriftelijk inzicht geven in de keuze die hij heeft gemaakt ten aanzien van zijn TOP-uitkering als ook in zijn persoonlijke omstandigheden die relevant zijn ter vaststelling van de te verwachten IO(A)W uitkering.

De vergoeding waarop de medewerker op grond van het bovenstaande aanspraak maakt, wordt met 0,5 bruto maandinkomen verhoogd indien de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst mits deze vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken nadat deze aan de medewerker is voorgelegd, door hem voor akkoord ondertekend aan werkgever is geretourneerd en door deze ook ontvangen.

Ten slotte bedraagt de minimumvergoeding waarop een medewerker op grond van dit artikel aanspraak maakt 3 bruto maandinkomens.

#### **b) Budget voor van-werk-naar-werk- activiteiten**

Werkgever zal in samenspraak met de medewerker bepalen welke mogelijk reeds eerder afgesproken scholingsafspraken nog zullen worden uitgevoerd. Zonodig zal werkgever daarnaast in samenspraak met de medewerker met hulp van een extern bureau een individueel plan van aanpak maken gericht op vinden van nieuw werk. Voor de kosten van de te maken afspraken met medewerkers (inclusief de kosten van het externe bureau) in dit verband is een totaalbudget van € 150.000 beschikbaar. Nadere invulling en inkadering van deze regeling vindt plaats door de begeleidingscommissie.

### **Artikel 8 Overige financiële regelingen**

#### **a) Pensioenverzekering**

De medewerker ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis overeenkomstig de bepalingen van het voor de medewerker geldende pensioenreglement van werkgever.

Wanneer bij bovengenoemde beëindiging van de deelneming geen sprake is van het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever, kan voor medewerkers die ouder zijn dan 40 jaar (na een wachtperiode van 180 dagen) recht bestaan op de zogenaamde voortzettingbijdrageregeling van het Stichting Financiering voortzetting Pensioenverzekering (FVP).

In dat geval wordt, zolang als en naar gelang de mate waarin dit recht bestaat, extra pensioen verzekerd, waarvoor de betrokkene na afloop van de loongerelateerde WW-uitkering een aanvullende premievrije polis ontvangt. Werkgever zal de medewerker assisteren bij het invullen en indienen van het FVP-aanvraagformulier bij de uitvoeringsinstelling.

#### **b) Gratificatie vanwege dienstjubileum**

De medewerker die binnen zes maanden na de datum van formele beëindiging van het dienstverband (op verzoek van werkgever) ten gevolge van de reorganisatie een dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

#### **c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventalligheid als bedoeld in artikel 5 sub a:

- restant eigen bijdrage leaseauto;
- opleidingskosten.

**d) Spaarloon en levensloop**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de spaarloon- en levensloopregeling. De desbetreffende bepalingen in het spaarloon- en levensloopreglement zijn van toepassing.

**e) Collectieve ziektekostenverzekering**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering. Deelname aan de huidige ziektekostenverzekering kan gedurende maximaal één jaar na beëindiging van het dienstverband op particuliere voorwaarden worden voortgezet. De werkgever zal de CAO-gebonden "aanvullend pakket" bijdrage zoals die gold in de laatste maand van het dienstverband gedurende maximaal één jaar ongewijzigd voortzetten. Voorwaarde is dat de medewerker in die periode geen aanspraak kan maken op een vergoeding elders, dan wel een dienstverband elders heeft geaccepteerd.

**f) Eindafrekening**

Niet opgenomen vakantie- en ADV dagen en de bijkomende vakantietoeslag zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening.

**g) Concurrentiebeding en geheimhouding**

Mede gelet op de aard van de functie van de betrokken medewerkers, zal werkgever hen niet houden aan de verplichtingen op grond van een concurrentiebeding. Dit laat onverlet de verplichtingen van de medewerkers rondom geheimhouding.

**Artikel 9 Begeleidingscommissie**

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die er (onder meer) op toeziet dat de sociale begeleidingsregeling in individuele gevallen juist wordt toegepast. De namen van de leden van de begeleidingscommissie worden bekend gemaakt, alsmede de adressering van deze commissie.

**a) Samenstelling**

De begeleidingscommissie bestaat uit vier (4) leden. Twee leden worden benoemd door werkgever, één lid door de werknemersorganisatie en één lid door de ondernemingsraad. Één van de leden benoemd door de werkgever treedt op als voorzitter. Voor ieder lid wordt tevens een plaatsvervanger benoemd.

**b) Taak en werkwijze**

De begeleidingscommissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van de sociale begeleidingsregeling. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat werkgever dan wel de medewerker een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie doet binnen tien (10) werkdagen na ontvangst van het verzoek een uitspraak. Deze termijn kan alleen in uitzonderingssituaties, met redenen omkleed, worden verlengd. De commissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.

**c) Uitspraak**

Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken medewerker brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

**d) Geheimhouding**

De begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

**e) Kosten**

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen -binnen redelijke grenzen- voor rekening van werkgever.

Aldus overeengekomen te Baarn op 9 april 2010

Namens Universal Music B.V.

President/CEO

Director Human Resources

Namens vakorganisaties

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

Vereniging Hoger Personeel Universal