

Principeakkoord CAO Universal Music BV 2011-2013 en Sociale begeleidingsregeling (SBR) 2011-2012

Op 2 februari 2011 hebben Universal Music BV en vakorganisaties (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en VHP2) een principeakkoord bereikt over zowel een CAO voor een periode van 24 maanden welke aanvangt op 1 maart 2011 en eindigt op 28 februari 2013 als over een SBR welke aanvangt op 01 januari 2011 en eindigt op 31 december 2012.

Partijen zijn overeengekomen dat de resultaten van de onderhandelingen zoals weergegeven in de bijlagen onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden: er is sprake van een totaalakkoord. Dit houdt in dat beide regelingen alleen definitief en van kracht kunnen worden indien de leden van de vakorganisaties instemmen met het (totaal)akkoord op beide regelingen.

Aldus overeengekomen te Baarn op 15.02.11

Namens Universal Music B.V.

President/CEO

Director Human Resources

Namens vakorganisaties

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

VHP2

Bijlage 1. Principeakkoord CAO 2011-2013
Bijlage 2. Principeakkoord SBR 2011-2012

Concept Principeakkoord CAO 2011-2013

Op 2 februari 2011 hebben Universal Music BV en vakorganisaties (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en VHP2) een principeakkoord bereikt over een CAO voor een periode van 24 maanden welke aanvangt op 1 maart 2011 en eindigt op 28 februari 2013.

De uitkomst van de gesprekken omvat **in hoofdlijnen** onderstaande punten.

Inkomen (art 17)

Met ingang van 01 maart 2011 zal een structurele verhoging van het bruto jaarsalaris plaatsvinden met 1,3%.

Met ingang van 01 maart 2012 zal een structurele verhoging van het bruto jaarsalaris plaatsvinden met 1,3%.

De salarisschalen zullen met dezelfde percentages worden verhoogd.

Pensioenbijdrage (art 25/25a)

Universal Music BV is gedurende de looptijd van de afgelopen CAO voor de pensioenregeling PNO 3 geconfronteerd met een aanzienlijke stijging van de pensioenfondspremie.

Voor de regeling PNO3 wordt met ingang van 1 maart 2011 een werknemersbijdrage geïntroduceerd. Deze werknemersbijdrage aan de pensioenpremie bedraagt 0,5% tot aan de pensioengrondslaggrens (actueel € 64.909,-) en een werknemersbijdrage van 1% voor het bedrag daarboven.

Werkgeversbijdrage (art 34)

De werkgeversbijdrage aan de deelnemende vakorganisaties zal worden gecontinueerd volgens de AWWN regeling.

Looptijd (art 35)

De looptijd van de CAO bedraagt 24 maanden, te weten van 01 maart 2011 tot en met 28 februari 2013.

Sociale Begeleidingsregeling

Universal Music B.V.

1 januari 2011 – 31 december 2012

Inhoudsopgave

Preambule.....	3
Artikel 1 Definities	4
a) Werkgever	4
b) Medewerker	4
c) Werknemersorganisaties	4
d) Bruto maandinkomen.....	4
Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur	4
a) Werkingssfeer	4
b) Werkingsduur.....	4
c) Wijziging	5
Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden	5
a) Informatieverstrekking door werkgever	5
b) Informatieverstrekking door medewerker.....	5
c) Fiscale afwikkeling	5
d) Mogelijkheid tot bezwaar	5
Artikel 4 Hardheidsclausule	5
Artikel 5 Boventalligheid	6
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
Artikel 6 Interne herplaatsing	7
a) Aanbod passende arbeidsplaats	7
b) Passende arbeidsplaats.....	7
c) Procedureel / bedenktijd	7
d) Acceptatie/weigering passende arbeidsplaats.....	8
e) Om- en bijscholing	8
Artikel 7 Voorzieningen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	8
a) Eenmalige vergoeding	8
b) Verhoging vergoeding.....	9
c) Maximering tot inkomstenderving tot pensioen	9
d) Extra vergoeding bij beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst	10
e) Minimumvergoeding.....	10
f) Budget voor van-werk-naar-werk- activiteiten en opleiding	10
Artikel 8 Overige financiële regelingen	10
a) Pensioenverzekering.....	10
b) Gratificatie vanwege dienstjubileum	10
c) Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	11
d) Spaarloon en levensloop	11
e) Collectieve ziektekostenverzekering	11
f) Eindafrekening	11
g) Concurrentiebeding en geheimhouding	11
Artikel 9 Begeleidingscommissie	11
a) Samenstelling	11
b) Taak en werkwijze.....	11
c) Uitspraak	12
d) Geheimhouding	12
e) Kosten.....	12

Preambule

Universal Music is een organisatie in verandering. De organisatie staat de komende jaren voor de uitdaging om in te spelen op de ontwikkelingen in de markt. Dit kan gevolgen hebben voor de omvang en inrichting van de organisatie en zal derhalve tot ingrijpende personele maatregelen kunnen leiden.

Deze Sociale Begeleidingsregeling is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen van boventaligheid van medewerkers als gevolg van organisatiewijzigingen op te vangen.

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) **Werknemersorganisaties**

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
VHP2, te Eindhoven

d) **Bruto maandinkomen**

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag (10% (december 3% en juni 7%)) en inclusief marktwaardetoeslag mits deze toeslag geen relatie heeft met compensatie voor de autoregeling.

Artikel 2 Werkingssfeer 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 als gevolg van een organisatiewijziging komt te vervallen. Deze sociale begeleidingsregeling is derhalve niet van toepassing op medewerkers met wie om andere redenen (bijvoorbeeld onvoldoende functioneren, dringende reden, twee jaar arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) de arbeidsovereenkomst eindigt.

b) **Werkingsduur**

De sociale begeleidingsregeling geldt vanaf 1 januari 2011 en eindigt van rechtswege op 31 december 2012 zonder dat opzegging is vereist.

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. Ingeval van een verplaatsing van de organisatie over een afstand van meer dan 10 km, vindt in ieder geval nader overleg plaats tussen Universal Music en vakorganisaties.

Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal organisatiewijzigingen 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 organisatiewijzigingen.

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 hiervoor expliciet een schriftelijke goedkeuring heeft ontvangen. De medewerker dient zelf zorg te dragen voor deze aanvraag. Werkgever zal de inspecteur 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 Boventaligheid

a) Mededeling boventaligheid

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

b) Beëindiging van het dienstverband

Werkgever zal in geval van boventaligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. 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 medewerker van wie de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst wordt beëindigd heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten voor juridische bijstand ter grootte van € 500,- (ex BTW). Om hiervoor in aanmerking te komen zal de medewerker de betreffende factuur, op naam van werkgever gesteld, aan werkgever overleggen.

Indien het aantal medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd in dezelfde periode groter is dan 10 dan zal werkgever een bijeenkomst organiseren waarbij een deskundige (indien mogelijk afkomstig van UWV) collectief informatie zal verstrekken omtrent de mogelijkheden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst. In dat geval geldt het bovenstaande ten aanzien van de tegemoetkoming in de kosten voor juridische bijstand aan individuele medewerkers niet. In plaats daarvan zal werkgever in overleg met de begeleidingscommissie organiseren dat het model van de vaststellingsovereenkomst wordt beoordeeld door een juridisch deskundige. De kosten hiervan zullen door werkgever worden betaald (met een maximum van € 2.000,-, excl. BTW).

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

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.

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. Medewerker zal aannemelijk maken dat hij deze activiteit heeft verricht door middel van een schriftelijk bewijsstuk. Alleen als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt zal de toestemming geweigerd worden. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2^e klasse openbaar vervoer door werkgever worden vergoed indien hierin niet door de werkgever waarbij de medewerker solliciteert wordt voorzien.

f) Voortzetting van werkzaamheden

Nadat de medewerker is medegedeeld dat hij boventallig wordt, kan zich de situatie voordoen dat zijn werkzaamheden ophouden te bestaan voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. In dat geval vindt overleg plaats tussen de medewerker en de leidinggevende over de eventuele voortzetting van (andere) werkzaamheden tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Indien de medewerker geheel of gedeeltelijk van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld dan behoudt hij zijn bruto maandinkomen en overige arbeidsvoorwaarden (met uitsluiting van reiskosten- en/of representatie/onkosten vergoeding) tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Indien de medewerker geheel of gedeeltelijk van zijn werkzaamheden wordt vrijgesteld dan zal de medewerker zijn vakantieverlof aanspreken op dezelfde wijze waarop dat in voorgaande jaren is geschied. Tijdens een eventuele periode van vrijstelling van werkzaamheden, vindt geen opbouw van vakantiedagen plaats.

Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden blijven de gebruikelijke procedures omtrent ziekmelding van kracht.

Zonder schriftelijke toestemming van de directie is het de medewerker niet toegestaan om voor een derde te gaan werken zolang de arbeidsovereenkomst met werkgever voortduurt.

Artikel 6 Interne herplaatsing

a) Aanbod passende arbeidsplaats

Werkgever zal de boventallige medewerker waar mogelijk een andere passende arbeidsplaats binnen Universal Music BV aanbieden.

b) Passende arbeidsplaats

Onder passende arbeidsplaats wordt verstaan: een arbeidsplaats binnen de onderneming van werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, beloning en positie in de organisatie, voldoende verwant is aan de functie die de medewerker vervulde voor de organisatiewijziging. Een arbeidsplaats is in ieder geval niet passend indien deze meer dan één functieschaal lager is ingedeeld dan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde.

c) Procedureel / bedenktijd

Indien aan een medewerker een andere passende arbeidsplaats wordt aangeboden, wordt het aanbod schriftelijk bevestigd onder bijvoeging van de vacatureomschrijving. Na ontvangst van de schriftelijke bevestiging mag de medewerker gedurende een week het aanbod in beraad nemen.

d) Acceptatie/weigering passende arbeidsplaats

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallige aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd respectievelijk komen gemaakte afspraken over het einde van het dienstverband te vervallen.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan.

e) Om- en bijscholing

Indien een medewerker een andere arbeidsplaats accepteert, zal - indien nodig - tijdig en voor rekening van de werkgever om- en bijscholing plaatsvinden.

De medewerker is verplicht de volle medewerking te verlenen aan de scholingsactiviteiten.

Artikel 7 Voorzieningen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de boventallige medewerker die niet binnen Universal Music B.V. kan worden herplaatst tot de voorzieningen die in dit artikel zijn beschreven. Het kan voorkomen dat na de mededeling als bedoeld in art. 5 sub a de inzet van de medewerker nog gedurende een bepaalde periode noodzakelijk is, bijvoorbeeld in verband met de afronding van bepaalde werkzaamheden of overdracht van kennis. In dat geval komt, indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker plaatsvindt, deze medewerker alleen in aanmerking voor de voorzieningen van dit artikel indien de inzet van de medewerker – naar het oordeel van werkgever – niet meer noodzakelijk is.

a) Eenmalige vergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij het einde van de arbeidsovereenkomst een eenmalige vergoeding 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 vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 1.

De Kantonrechttersformule 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.

De dienstjaren van de medewerker worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 tellen voor 0,5;
- dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5 en
- dienstjaren na de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

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

Aaneengesloten dienstverbanden bij rechtsvoorgangers van en gelieerde ondernemingen binnen Universal Music worden meegenomen bij de berekening van het aantal dienstjaren. In geen geval worden meegerekend periodes waarin de medewerker werkzaamheden heeft verricht in het kader van een zelfstandige onderneming (ZZP-ers) of in het kader van uitzendwerk of detachering.

b) Verhoging vergoeding

Voor de duur van deze sociale begeleidingsregeling wordt de vergoeding waarop de medewerker aanspraak maakt op grond van artikel 7 sub a verhoogd met 85 % van het verschil tussen de vergoeding waarop de medewerker aanspraak maakt op grond van artikel 7 sub a en de vergoeding waarop de medewerker aanspraak zou hebben gemaakt op grond van de kantonrechttersformule zoals die gold tot 1 januari 2009 (waarbij C=1). Bij de berekening van de vergoedingen conform deze formules wordt uitgegaan van de respectievelijke afrondingstechnieken zoals die door de Kring van kantonrechtters is geformuleerd.¹

Bovenstaande laat onverlet het van toepassing zijn van de overige bepalingen van artikel 7.

c) Maximering tot inkomstenderving tot pensioen

De beëindigingsvergoeding als berekend conform sub a en b 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 of 62,5 jaar:

Onder inkomstenderving wordt 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, resp. 62,5 jaar en 65 jaar en eventuele WW en/of IO(A)W-uitkering.

II. Prepensioen (TOP-uitkering) gaat niet in op leeftijd 60 of 62,5 jaar:

Onder inkomstenderving wordt 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.

Bij de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt er van uitgegaan dat de medewerker de verwachte WW en IO(A)W-uitkering daadwerkelijk ontvangt. Ten aanzien van de 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 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.

¹ NB: Bij toepassing van de oude Kantonrechttersformule, wordt een dienstjaar alleen toegewezen aan het hoogste leeftijdscohort, indien sprake is van een volledig dienstjaar (bij een diensttijd van 1 jaar en 11 maanden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar, wordt dus slechts 1 jaar toegewezen aan het leeftijdscohort boven de 50 jaar). Bij toepassing van de nieuwe Kantonrechttersformule vindt afronding plaats per leeftijdscohort: een periode van langer dan zes maanden doorgebracht in een leeftijdscohort, wordt toegerekend aan dat leeftijdscohort. Deze afronding in de leeftijdscohorten zou kunnen leiden tot het meenemen van meer of minder dienstjaren dan het totaal aantal afgeronde dienstjaren. Om dat te voorkomen wordt in dat geval resp. een jaar minder aan het toepasselijke laagste leeftijdscohort resp. een jaar meer aan het toepasselijke hoogste leeftijdscohort toegekend.

d) Extra vergoeding bij beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst

De vergoeding waarop de medewerker op grond van dit artikel 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 werkgever ook is ontvangen. Indien een bijeenkomst plaatsvindt zoals aangegeven in artikel 5b waarbij collectief informatie wordt gegeven en indien deze bijeenkomst plaatsvindt nadat de vaststellingsovereenkomst aan de medewerker is voorgelegd, dan geldt de verhoging met 0,5 bruto maandinkomen indien de door medewerker ondertekende vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken nadat deze bijeenkomst heeft plaatsgevonden, door werkgever is ontvangen.

e) Minimumvergoeding

De minimumvergoeding waarop een medewerker op grond van dit artikel aanspraak maakt, bedraagt 3 bruto maandinkomens.

f) Budget voor van-werk-naar-werk- activiteiten en opleiding

De medewerker kan aanspraak maken op een all-in budget voor hulp bij het zoeken naar ander werk en opleidingsactiviteiten die het vinden van ander werk bevorderen. De hoogte van dit budget wordt bepaald aan de hand van de volgende staffel:

Medewerkers langer dan 10 jaar in dienst	≥ 50 jaar € 5.000,- (excl. BTW)
	< 50 jaar € 3.500,- (excl. BTW)
Medewerker korter dan 10 jaar in dienst	≥ 50 jaar € 3.500,- (excl. BTW)
	< 50 jaar € 2.500,- (excl. BTW)

Naast dit budget kan de medewerker aanspraak maken op een loopbaanscan ter waarde van € 500,- (excl BTW). Indien de medewerker geen behoefte heeft aan een loopbaanscan dan kan hij ervoor kiezen dat het budget zoals hierboven aangegeven wordt verhoogd met € 500,- (excl. BTW).

In individuele gevallen kan de begeleidingscommissie in geval van bijzondere omstandigheden voor de medewerker, besluiten dat het budget zoals hierboven aangegeven kan worden verhoogd met een maximum van € 1.000,- (excl BTW). De medewerker zal hiertoe een met redenen omkleed verzoek dienen te doen bij de begeleidingscommissie.

De facturen van bureaus die helpen bij het zoeken naar ander werk c.q. de facturen voor opleidingen of de loopbaanscan dienen op naam van werkgever te worden gesteld. Verdere invulling en uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden in overleg met 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.

b) Gratificatie vanwege dienstjubiläum

De medewerker die binnen zes maanden na datum einde dienstverband (op verzoek van werkgever) een dienstjubiläum 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, met inachtneming van het bepaalde in art. 5f, 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. Eén 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 15/02/11...

Namens Universal Music B.V.

President/CEO

Director Human Resources

Namens vakorganisaties

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

VHP2