

CONVENANT

De ondergetekenden

1. **Concentra Media Nederland BV**, ingeschreven in de Kamer van Koophandel met nummer 61146315, hierna te noemen: "CMNL";
en
2. **Media Groep Limburg BV**, ingeschreven in de Kamer van Koophandel met nummer 14089855, hierna te noemen: "MGL";
en
3. **A en C Media BV**, ingeschreven in de Kamer van Koophandel met nummer 14122285, hierna te noemen: "A&C Media";
en
4. **Ondernemingsraad Media Groep Limburg BV**, hierna te noemen: "OR MGL";
en
5. **Ondernemingsraad A&C Media BV**, hierna te noemen: "OR A&C Media";

Ondergetekenden hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen".

In aanmerking nemende dat

- A. MGL en A&C Media met (terugwerkende kracht) met ingang van 1 januari 2017 zullen fuseren met CMNL, waarbij CMNL als verkrijgende vennootschap haar naam zal wijzigen in Media Groep Limburg BV;
- B. De werknemers van MGL respectievelijk A&C Media als gevolg van deze fusie van rechtswege en met behoud van arbeidsvoorwaarden bij CMNL in dienst treden, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de datum van overgang gelegen is op 1 januari 2017;
- C. CMNL, MGL en A&C Media voornemens zijn de nieuwe MGL organisatie te reorganiseren, om te komen tot één MGL organisatie (hierna: "Herinrichting"). De Herinrichting ertoe leidt dat functies geheel of gedeeltelijk komen te vervallen en nieuwe functies ontstaan;
- D. Eind 2016 en begin 2017 verschillende overlegbijeenkomsten plaatsgevonden hebben met vertegenwoordigers van de OR MGL en de OR A&C Media met als doel tot een passend vangnet te komen voor de werknemers van CMNL, MGL en A&C Media die getroffen zullen worden door reorganisaties;
- E. Partijen zijn overeengekomen dat het Sociaal Plan MGL zoals overeengekomen met de vakbonden voor de periode van 1 november 2013 tot en met 31 december 2015 wordt geprolongerd tot en met 31 december 2017, hierna aan te duiden als: "SP MGL";
- F. Partijen zich realiseren dat het SP MGL is opgesteld vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en zijn overeengekomen dat daar waar de tekst van het SP MGL in strijd is met de Wwz, tot onduidelijkheid leidt dan wel in strijd is met andere

(fiscale) wetgeving, deze bepalingen niet meer van toepassing zijn en gewijzigd worden. Uitgangspunt hierbij is dat de bepaling aansluit bij de huidige wet- en regelgeving. De inhoudelijke wijzigingen in het SP MGL worden vastgelegd in onderhavige convenant.

- G. De vakbonden zullen na een positieve uitkomst van een door de ondernemingsraden te houden medewerkersraadpleging over het SP MGL instemmen met de gemaakte afspraken. De vakbonden zullen vervolgens het convenant bekrachtigen door dit te ondertekenen.
- De medewerking van de bonden aan het op deze wijze tot stand komen van het boven omschreven Sociaal Plan voor MGL, A&C Media en CMNL is- in aanmerking genomen hetgeen hiervoor overwogen is en in verband met de bijzondere omstandigheden van de onderhavige reorganisatie - eenmalig en uniek; precedentwerking wordt door de bonden nadrukkelijk uitgesloten.
- H. De OR MGL en de OR A&C Media, ondermeer onder de voorwaarde van een akkoord over het sociaal plan, positief advies gegeven hebben aan de directie van CMNL, MGL en A&C Media betreffende de aankomende fusie, de Herinrichting en het van toepassing zijnde SP MGL alsmede de duur van het SP MGL;
- I. Partijen de gemaakte afspraken willen formaliseren en hierbij schriftelijk wensen vast te leggen.

Artikel 1. Algemene uitgangspunten

1. MGL en A&C Media zullen met (terugwerkende kracht) met ingang van 1 januari 2017 fuseren met CMNL, waarna de naam van de verkrijgende vennootschap gewijzigd zal worden in Media Groep Limburg (hierna: "MGL Nieuw").
2. De Herinrichting zal plaatsvinden op grond van de nieuwe MGL organisatie (thans CMNL, MGL en A&C Media).
3. De werknemers van MGL en A&C Media gaan van rechtswege over naar MGL Nieuw, met behoud van alle rechten, plichten en arbeidsvoorwaarden. De peildatum van de overgang zal de datum van de fusie zijn, te weten 1 januari 2017.
4. De Herinrichting zal zo spoedig mogelijk in januari 2017 aanvangen, ook indien de fusie nog niet geformaliseerd is. De uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV dd. juli 2016 bieden hier ruimte voor.

5. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij de fusie zijn Partijen het volgende overeengekomen:
 - De algemene arbeidsvoorwaarden van de vennootschap waarmee de medewerker voor de onder lid 1 genoemde fusie een arbeidsovereenkomst was aangegaan, blijven van toepassing, inclusief de functie gebonden arbeidsvoorwaarden.
 - Nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2017 in dienst treden bij MGL Nieuw krijgen de algemene arbeidsvoorwaarden conform de personeelsregeling van "oud" MGL (handboek) + inschaling cao UB.

Artikel 2. Afspraken c.q. vaststellingen SP MGL

1. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat een werknemer naast de regelingen zoals genoemd in het SP MGL aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Indien CMNL, MGL en/of A&C Media verplicht zijn de transitievergoeding te betalen, dan zal de hoogte hiervan in mindering worden gebracht op het persoonlijk budget conform het SP MGL.
2. De opbouw van het SP MGL met alle instrumenten en berekeningen volgens de kantonrechtformule blijft gehandhaafd.

Definities

3. Daar waar in het SP MGL over MGL gesproken wordt, dient voor de werknemers van CMNL en van A&C Media mede gelezen te worden MGL.
4. De cao voor het Dagbladuitgeverijbedrijf, de cao voor Dagbladjournalisten en de cao voor Huis-aan-huisbladjournalisten zoals genoemd in artikel 2.7 van het SP MGL zijn opgegaan in de cao Uitgeverijbedrijf ("de cao").

Algemene bepalingen

Looptijd

5. Het SP MGL treedt in werking op 1 december 2016 en eindigt op 31 december 2017.

Werkingssfeer

6. Partijen zijn overeengekomen dat op de werknemers van (thans) CMNL, MGL en A&C Media, die als gevolg van de Herinrichting in 2017 boventallig verklaard worden, het SP MGL van toepassing is. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 lid 7.
7. Het SP MGL zal eveneens van toepassing zijn indien binnen de nieuwe MGL organisatie (thans CMNL, MGL en A&C Media) boventalligheid ontstaat als gevolg van een reorganisatie die de bestuurder in het jaar 2017 aan de ondernemingsraad aankondigt en schriftelijk vastlegt in een verslag van een overlegvergadering, ook als de uitvoering van de reorganisatie pas in de eerste helft van 2018 plaatsvindt.

8. Het SP MGL is nadrukkelijk niet van toepassing op werknemers waarvan het dienstverband om andere redenen beëindigd wordt. Onder andere redenen wordt bijvoorbeeld verstaan een ontslag op staande voet, het eindigen van rechtswege, bij pensionering of een beëindiging wegens een in artikel 7:669 lid 3 BW onder b tot en met h genoemde redelijke gronden.
9. Op grond van gewijzigde bepalingen in de cao voor het Uitgeverijbedrijf 2015-2017 – Deel II Journalistiek, art. 13.5 (dagbladjournalisten) en 16.A6 lid 2 (huis-aan-huisbladjournalisten) is artikel 8.2.2 sub d van het SP MGL niet van toepassing. Dit houdt onder andere in dat voor de genoemde categorieën de persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd en er geen afbouw plaatsvindt.
10. Op grond van gewijzigde bepalingen in de cao voor het Uitgeverijbedrijf 2015-2017 – Deel II Journalistiek, art.13.13 lid 3 (dagbladjournalisten) en art. 16A.15 lid 3 (huis-aan-huisbladjournalisten) zijn voor deze categorie werknemers aanvullende bepalingen opgenomen:
 - Deze aanvullende bepalingen zijn van toepassing op werknemers in deze categorie die bij ontslag 5 jaar of korter verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd;
 - Deze categorie medewerkers ontvangen een extra vergoeding (buiten het persoonlijk budget op basis van het sociaal plan) ter compensatie van het werkgeversdeel van de MGL pensioenregeling uiterlijk tot de AOW-datum van betrokkene en maximaal 3 jaar;
 - De hoogte van de vergoeding is vastgesteld op 60% van het werkgeversdeel pensioenpremie;
 - Deze afspraken gelden uitsluitend voor het nu af te sluiten SP MGL en hebben geen precedentwerking naar de toekomst.

De betreffende afspraken zijn hieronder uitgewerkt binnen de kaders van het te prolongeren Sociaal Plan MGL 2013-2015.

- Binnen de keuzes die een boventallige medewerker maakt voor inzet van zijn persoonlijk budget (hoofdstuk 6 en 7) betaalt MGL 60% van het werkgeversdeel van de pensioenpremie in geval gekozen wordt voor aanvulling op uitkering (7.1) dan wel gebruik van het budget voor verlenging van de duur van het dienstverband (7.2). Voor deze categorie werknemers geldt dan feitelijk dat voortzetting van de pensioenopbouw voor wat betreft het werkgeversdeel in alle gevallen voor 60% voor rekening van werkgever komt. Daarbij is het niet meer optioneel of een werknemer ervoor kiest zijn pensioenregeling voort te zetten. Indien de werknemer van deze categorie uit dienst treedt tijdens de verlengingstermijn (7.2.4) zal het resterende deel van de hem toekomende pensioenpremie werkgeversdeel bij de uitkering ineens worden gevoegd, dan wel kunnen worden ingezet als aanvulling op een lager salaris elders (7.1)
- Bij gebruikmaking van de plaatsmakersregeling van artikel 5 wordt aan de uitkering de 36 maanden 60% van het werkgeversdeel pensioenpremie toegevoegd.
- In het geval de werknemer kiest voor het eenmalig aanbod genoemd in artikel 6.3 zal de 60% werkgeversdeel pensioenpremie boven op het persoonlijk budget van 0,75% van de genoemde kantonrechtformule worden uitbetaald.

Eerste twee weken van boventalligheidfase

11. Indien meer boventallige medewerkers geschikt (en of geschikt te maken) zijn dan het aantal passende vacatures, zullen de benoemingen plaatsvinden volgens de uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV dd. juli 2016 artikel 3 lid 3.
12. Partijen hebben uitvoerig stilgestaan bij begrippen als boventalligheid, uitwisselbaarheid, vervallen en passende functies, afspiegeling etc. Alles bepalend daarbij is wat de Wwz aangeeft en het toepassen van de uitvoeringsregels van het UWV. Partijen wensen zich te allen tijde te houden aan beide kaders.
13. Na het voltooien van het assessment zal in de situatie dat er meer kandidaten dan functies zijn, worden afgespiegeld op basis van anciënniteit. Selectie op basis van welke andere criteria dan ook, is hier niet aan de orde. De OR van MGL en A&C Media zal toezien op naleving van voornoemde afspraak, zowel met betrekking tot het proces als met betrekking tot het inhoudelijke aspect van de selectie.

Plaatsmakersregeling

14. Het toepassen van leeftijdscohorten bij de plaatsmakersregeling blijft gehandhaafd. Het risico en de mogelijke gevolgen van extra fiscale kosten (RVU + boete) zijn niet wenselijk.

Vervolg na de eerste twee weken van boventalligheid

15. Indien een medewerker van wie de functie vervalt niet herplaatst kan worden in een passende functie, wordt de werknemer (daadwerkelijk) boventallig en komt de werknemer onder de hierna genoemde voorwaarden in aanmerking voor zijn persoonlijk budget. De werknemer zal hiervan schriftelijk in kennis gesteld worden. De dagtekening van deze brief geldt als peildatum voor de vaststelling van het persoonlijk budget.
16. De definitie van het bruto maandsalaris van A&C Media medewerkers past binnen de definitie van het SP MGL.
17. Het persoonlijke budget kan in één keer uitbetaald worden, daarbij geldt een korting op de geldende factor C van 0,05.
18. De boventallig verklaarde werknemer dient binnen 10 werkdagen schriftelijk kenbaar te maken hoe hij/zij het persoonlijk budget wenst in te zetten. De afspraken met betrekking tot het persoonlijk budget zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Werknemer dient daarbij uitdrukkelijk afstand te doen van de transitievergoeding. Indien de boventallig verklaarde werknemer na 10 werkdagen géén keuze maakt met betrekking tot de inzet van het persoonlijk budget, dan wel aangeeft om reden niet in te willen stemmen met een vaststellingsovereenkomst, zal voor deze werknemer een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Na verleende toestemming, zal de

arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de voor werknemer geldende opzegtermijn, worden beëindigd.

Indien de uitdiensttreding als gevolg van de UWV procedure later plaatsvindt dan de hierboven geschetste situatie (beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst) worden de kosten van dat langer voortdurende dienstverband in mindering gebracht op het persoonlijk budget zoals dit bij boventalligheid is berekend.

Onder kosten wordt hier verstaan het bruto maandsalaris als bedoeld in 2.6, opgebouwd verlofgoed en werkgeverslasten pensioen tijdens de termijn van vertraging.

Inzetten persoonlijk budget

19. Er bestaat geen recht op opbouw van het Persoonlijk Keuze Budget, zoals bedoeld in de cao, indien de boventallig verklaarde werknemer op grond van artikel 7.2.1 van het SP MGL ervoor kiest zijn dienstverband te verlengen. De reden hiervoor is erin gelegen dat bij een verlenging van het dienstverband geen normaal salaris uitbetaald wordt, maar een gedeelte van het persoonlijk budget tot uitkering komt.
20. De in artikel 8.2.3 onder b van het SP MGL opgenomen afbouw onregelmatigheidstoeslag zal in geen gevalslechter zijn dan in de op de arbeidsvoorwaarden van de betreffende medewerker van toepassing zijnde cao.

Artikel 3 Procedure herinrichting MGL en A&C Media.

1. Bij start van de procedure zal duidelijk zijn wat de functie-inhoud, -eisen en benodigde competenties zijn alsmede de (voorlopige) inschaling en van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenpakket van de betreffende functie. Bij de bekendmaking van een vacature zal worden vermeld dat een assessment deel uitmaakt van het selectieproces.
2. Procedure.
 - a. Vacatures worden voor alle medewerkers opengesteld. Medewerkers van wie de functie vervalt hebben in geval van gelijke geschiktheid voorrang bij benoeming. De uitvoeringsregels van het UWV zijn daarbij leidend.
 - b. Vacatures worden opengesteld voor alle medewerkers die op 1 oktober 2016 in dienst waren alsmede op de datum van openstelling van de vacature in dienst zijn van MGL, CMNL of A&C Media.
 - c. De medewerker maakt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar dat hij voor een functie in aanmerking wil komen.
 - d. De kandidaat levert een curriculum vitae aan (CV/portfolio) dat inzicht geeft in het opleidingsniveau en verworven vakinhoudelijke kennis- en ervaringsniveau.

- e. Een gesprek is onderdeel van het proces en vindt plaats met een vakinhoudelijke verantwoordelijke en een HR verantwoordelijke.
- f. In de procedure wordt vastgesteld welke kandidaten voldoende geschikt zijn, onvoldoende geschikt zijn of binnen vier maanden geschikt te maken zijn voor de functie.
- g. De uitkomst van het gesprek kent drie richtingen.
 - A. De kandidaat lijkt geschikt voor de functie.
 - B. De deelnemers aan het gesprek komen met elkaar overeen dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn voor voortzetting van de procedure. Ingeval van verschil in oordeel volgt sub C
 - C. De kandidaat is mogelijk geschikt te maken.

In de situatie zoals genoemd onder A en C vindt er een assessment plaats voor het vaststellen van het werk- en denkniveau en ontwikkelpotentieel.

- h. Uitkomst van het curriculum vitae (CV/portfolio), het gesprek en assessment valt uiteen in:
 - A. Geschikt voor de functie.
 - B. Binnen gestelde periode geschikt te maken aan de hand van een ontwikkelprogramma.
 - C. Onvoldoende geschikt voor de functie.
- i. Na het voltooien van het assessment zal in de situatie dat er meer kandidaten dan functies zijn, worden afgespiegeld op basis van anciënniteit.
- j. Er is een toetsingscommissie ingesteld ten behoeve van het correct verlopen van de procedure.
- k. De medewerker die niet herplaatst kan worden in een passende functie, wordt boventallig en valt onder het SP MGL.
- l. Het SP MGL voorziet in een bezwaarprocedure.

Artikel 4 Toetsingscommissie

- 1. De Herinrichting van MGL en A&C Media brengt nieuwe functies en functies met een sterk afwijkend profiel ten opzichte van de oude situatie met zich mee. Geschillen tussen de werkgever en de werknemer inzake de Herinrichting kunnen worden neergelegd bij de toetsingscommissie. Het doel van deze commissie is een juiste en billijke uitvoering naar de letter en geest van de procedure te bevorderen en te bewaken.

2. Toetsingsprocedure.

- a. De werknemer die van mening is dat de procedure voor toetsing op mogelijk passende functies op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid wordt toegepast, maakt hiervan melding aan de afdeling HR uiterlijk op de vijfde werkdag na ontvangst van de beslissing.
- b. Binnen 5 werkdagen na de betreffende melding zal een overleg plaatsvinden tussen de betreffende werknemer en de verantwoordelijke HR manager, als vertegenwoordiger van de werkgever.
- c. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Dit verslag dient door de werkgever binnen 5 werkdagen na het overleg aan de werknemer verstrekt te worden.
- d. Indien het hierboven genoemde overleg niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de toetsingscommissie. Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de vijfde werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg heeft ontvangen.

3. Samenstelling

De toetsingscommissie bestaat uit 3 leden:

- a. één vertegenwoordiger vanuit de werkgever (niet zijnde een functionaris betrokken in het proces);
- b. één vertegenwoordiger namens de werknemers vanuit de ondernemingsraad;
- c. één onafhankelijke vertegenwoordiger door de twee andere leden aangesteld.

Voor elk van de drie leden wordt een vervanger aangewezen.

De leden van de toetsingscommissie zijn gehouden tot volstrekte geheimhouding omtrent de kwesties waarvan zij kennis dragen uit hoofde van hun lidmaatschap van de toetsingscommissie.

4. Bevoegdheden

De toetsingscommissie oordeelt over geschillen betreffende het proces van toetsing op mogelijk passende functies. De toetsingscommissie zal daarbij oordelen over het correct uitvoeren van de procedure en zorgvuldigheid van het proces. De toetsingscommissie geeft haar oordeel aan de directie.

5. Werkwijze

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze met inachtneming van het navolgende:

- a. de werknemer dient binnen 5 werkdagen nadat hij de schriftelijke vastlegging van de uitkomst van het overleg over het bezwaar van de werkgever heeft ontvangen, bezwaar in bij de toetsingscommissie.
- b. De toetsingscommissie zendt direct na ontvangst van het bezwaar een kopie hiervan aan de HR manager van de HR-afdeling en de directie;

- c. De commissie bepaalt of de klacht in behandeling wordt genomen. Indien dat niet het geval is wordt dit schriftelijk beargumenteerd aan de werknemer;
- d. alle drie de leden van de commissie (of hun vervangers) dienen aanwezig te zijn bij een zitting. Zittingen van de toetsingscommissie zijn niet openbaar;
- e. de toetsingscommissie is bevoegd de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- f. de klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een woordvoerder of een deskundige;
- g. de toetsingscommissie doet binnen 5 werkdagen na de zitting schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- h. de toetsingscommissie doet uitspraak nadat inbreng van de drie leden heeft plaatsgevonden;
- i. de toetsingscommissie zendt de uitspraak aan betrokken werknemer en de directie;
- j. de uitspraak van de toetsingscommissie heeft het karakter van:
 - een zwaarwegend advies aan de directie, indien er sprake is van een meerderheidsadvies van de toetsingscommissie;
 - een unaniem advies van de toetsingscommissie is bindend voor zowel de werknemer als voor de directie;

Convenant Sociaal Plan MGL 2017

k. de directie komt binnen 5 werkdagen tot een schriftelijke besluitvorming met inachtnaam van de uitspraak van de toetsingscommissie. Van een zwaarwegend advies van de toetsingscommissie kan slechts gemotiveerd worden afgeweken.

6. Adres toetsingscommissie

Bezwaren dienen schriftelijk en gemotiveerd ingediend te worden bij het HR secretariaat ter attentie van Toetsingscommissie.

Aldus overeengekomen en getekend te Sittard op 17 februari 2017

Marc Vangeel

in zijn hoedanigheid van bestuurder van:

- CMNL,
- MGL,
- A&C Media

Rob Cox
voorzitter OR MGL

Giovanna Reinders
voorzitter OR A&C Media

Voor akkoord vakbonden na de positieve uitkomst op 17 februari 2017 van de door de ondernemingsraden gehouden medewerkersraadpleging over het prolongeren van Sociaal Plan MGL 2017:

Robert Wonnink
CNV Vakmensen

Piet Fortuin
CNV Vakmensen

Paul Smink
FNV Media & Cultuur

Annabel de Winter
NVJ

Gertjan Tommel
De Unie

Reinier Castelein
De Unie