



GKN Fokker Verplaatsingsregeling 2022 - 2023

GKN Fokker Technologies Group BV

A. ALGEMENE BEPALINGEN

1. Inleiding

De GKN Fokker Verplaatsingsregeling 2022-2023 (Verplaatsingsregeling) is opgesteld voor het opvangen van de personele gevolgen van de verplaatsing van de bedrijfsactiviteiten van Fokker Elmo B.V. uit Hoogerheide en Fokker Landing Gear B.V. uit Helmond naar de GKN Fokker locatie in Papendrecht (Locatie Papendrecht).

GKN Fokker (Werkgever) verplaatst de bedrijfsactiviteiten gefaseerd waarbij is voorzien dat de verplaatsing in december 2023 is afgerond. Werkgever informeert de Medewerker in een zo vroeg mogelijk stadium over het tijdvak waarin of de datum waarop werkzaamheden verplaatsen.

De Verplaatsingsregeling bestaat uit twee delen:

1. Transfer Regeling. Deze regeling is opgenomen in hoofdstuk D. en is van toepassing op de Medewerker die zijn of haar werkzaamheden volgt naar de Locatie Papendrecht.
2. Vertrek Regeling. Deze regeling is opgenomen in hoofdstuk E. en is van toepassing op de Medewerker voor wie het volgen van zijn of haar werkzaamheden naar Locatie Papendrecht geen passend aanbod van Werkgever is en om die reden het dienstverband eindigt.

2. Werkingsduur

De Verplaatsingsregeling treedt in werking op 1 april 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. De Verplaatsingsregeling heeft geen nawerking. Aanspraken die voortvloeien uit de toepassing van de Verplaatsingsregeling blijven van kracht voor de Medewerker op wie de Verplaatsingsregeling van toepassing is.

De Verplaatsingsregeling wordt op grond van artikel 4 Wet op de Loonvorming aangemeld als cao.

3. Werkingsfeer

De Verplaatsingsregeling is van toepassing op de Medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is van Werkgever en wiens werkzaamheden verplaatsen naar Locatie Papendrecht en aldaar hervat kunnen worden, ook als de verplaatsing voor de Medewerker plaatsvindt na 31 december 2023.

De Verplaatsingsregeling is niet van toepassing op:

- Medewerkers die voor bepaalde tijd in dienst zijn bij Werkgever;
- Degene die anderszins op contractuele basis werkzaamheden verricht voor Werkgever. Dit zijn bijvoorbeeld maar niet uitsluitend: uitzendkrachten, contractors of ZZP-ers;
- Medewerkers in dienst van Werkgever die boventallig zijn als gevolg van reorganisatie. De Medewerker die boventallig wordt als direct gevolg van de verplaatsing van Fokker Landing Gear en Fokker Elmo Hoogerheide heeft aanspraak op het GKN Fokker Sociaal Plan 2019-2022, ook als de Medewerker boventallig wordt na het aflopen van het GKN Fokker Sociaal Plan 2019-2022.

4. Begeleidingscommissie

Hebben Werkgever en de Medewerker een verschil van inzicht over de toepassing van de Verplaatsingsregeling, dan spannen zij zich samen in om in onderling overleg tot een oplossing te komen. Lukt dat niet, dan kan de Medewerker het bezwaar voorleggen aan de Begeleidingscommissie Verplaatsingsregeling (zie Bijlage 1).

5. Overleg

Waar nodig, overleggen Partijen over de toepassing en/of uitleg van de Verplaatsingsregeling en/of over situaties waarin de Verplaatsingsregeling niet voorziet.

6. Hardheidsclausule

Schaadt toepassing van de Verplaatsingsregeling de Medewerker onevenredig in zijn of haar belang(-en), dan kan Werkgever voor die Medewerker in positieve zin afwijken van de Verplaatsingsregeling. Het finale besluit hierover is uitsluitend voorbehouden aan de VP HR Europe en schept geen precedent.

B. DEFINITIES

Naast de onderstaande definities zijn de Verplaatsingsregeling begrippen opgenomen. Begrippen zijn in de Verplaatsingsregeling *cursief* geschreven en in de tekst nader gedefinieerd.

1. Medewerker

Medewerker is diegene die valt onder de werkingssfeer van artikel A.3 Verplaatsingsregeling.

2. Vakverenigingen

Vakverenigingen zijn de vakverenigingen die partij zijn bij de Verplaatsingsregeling: CNV Vakmensen, De Unie, FNV en VHP2.

3. Werkgever

Werkgever is de Nederlandse Fokker vennootschap waar de Medewerker in dienst is en die (in-) direct gehouden wordt Fokker Technologies Group B.V.

4. Partijen

Vakverenigingen en Werkgever tezamen.

5. Datum Verplaatsing

Datum Verplaatsing is de werkdag waarop voor de Medewerker geen werkzaamheden meer beschikbaar zijn op de latende locatie omdat de eigen en/of vervangende werkzaamheden van de Medewerker zijn verplaatst naar Locatie Papendrecht en om die reden voor de Medewerker op de latende locatie geen passend werk meer beschikbaar is.

6. Dienstjaren

De datum in dienst is de datum die Werkgever aan de Medewerker heeft bevestigd en/of is opgenomen in personeelsadministratie.

Dienstjaren is het aantal aaneengesloten dienstjaren bij Werkgever en/of rechtsvoorganger(s) dat Medewerker heeft op de Datum Verplaatsing. Het aantal dienstjaren is bepalend voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel E.6. Voor de beoordeling van een onderbreking van dienstjaren door een tussentijdse uitdiensttreding en/of de beoordeling van opvolgend werkgeverschap al dan niet als uitzendkracht, geldt daarom artikel 7:673 lid 4 BW.

De aaneengesloten periode voorafgaand aan het faillissement van Fokker Aircraft Corporation in 1996 zijn ook dienstjaren in de zin van dit artikel, een onderbreking door een uitdiensttreding van maximaal 6 maanden door dit faillissement in 1996 geldt niet als onderbreking.

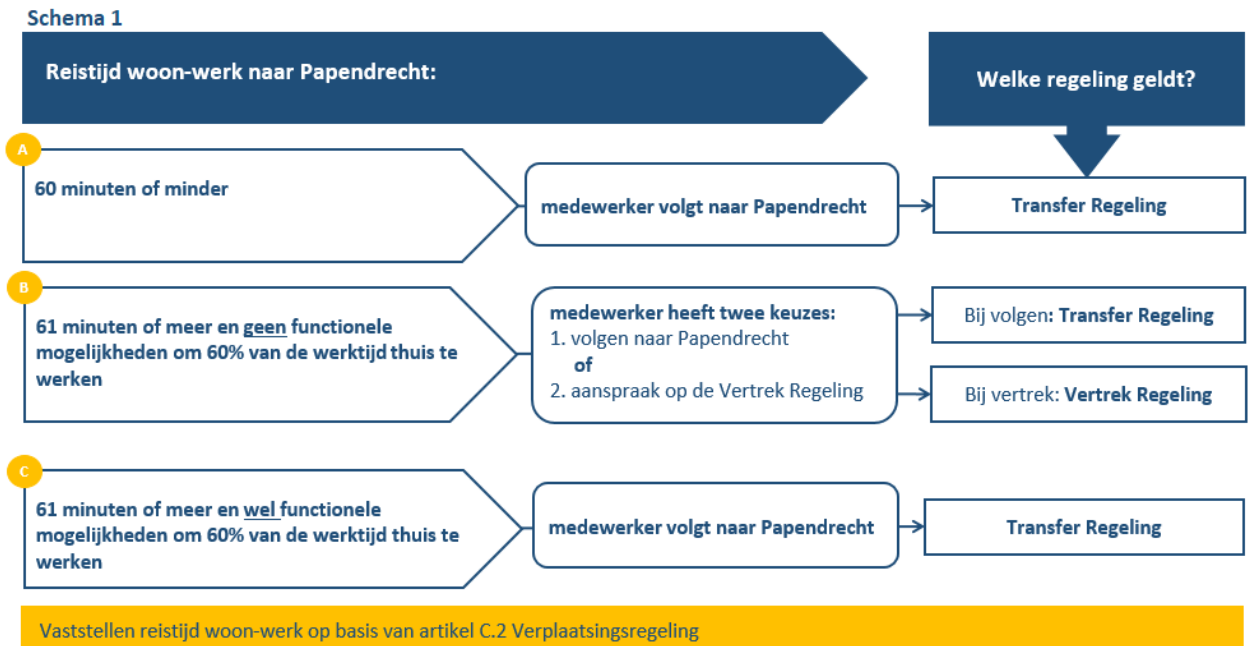
7. Locatie Papendrecht

Het adres Industrieweg 4 in Papendrecht.

C. VERPLAATSINGSREGELING

1. Toepasselijkheid regeling

De Verplaatsingsregeling bestaat uit twee regelingen: de Transfer Regeling en de Vertrek Regeling. Werkgever bepaalt voor de Medewerker op basis van schema 1 welke regeling voor de individuele Medewerker van toepassing is.



De Medewerker die aanspraak heeft op de Transfer Regeling maar zelf kiest om het werk niet te volgen naar Locatie Papendrecht, heeft geen aanspraak op de Vertrek Regeling.

2. Berekening reistijd woon-werk

De reistijd is bepalend voor een aanspraak op de Transfer Regeling of de Vertrek Regeling. Werkgever berekent de reistijd tussen het woonadres van de Medewerker en de Locatie Papendrecht met behulp van www.routenet.nl, optimale route zonder vertraging door file. Voor de afronding op hele minuten geldt de reguliere afrondingsregel: delen van een minuut van 0,5 of meer worden naar boven afgerond.

3. Bevestiging Regeling en Datum Verplaatsing

Werkgever bevestigt in een zo vroeg mogelijk stadium schriftelijk en gemotiveerd aan de Medewerker of de Transfer Regeling of de Vertrek Regeling van toepassing is, en wat de geplande of definitieve Datum Verplaatsing is voor de Medewerker.

4. Informatieverplichting

De Medewerker die aanspraak maakt op de voorzieningen uit de Verplaatsingsregeling is verplicht Werkgever die gegevens te verstrekken die nodig zijn om te bepalen of de aanspraak gegrond is. Geeft de Medewerker geen, onvolledige en/of onjuiste informatie, dan kan dit leiden tot het verlies van de aanspraak uit de Verplaatsingsregeling.

D. TRANSFER REGELING

1. Inleiding

Hoofdstuk D Transfer Regeling geldt uitsluitend voor de Medewerker voor wie op basis van schema 1 in artikel C.1 de Transfer Regeling van toepassing is. De Transfer Regeling geldt ook voor de Medewerker die aanspraak heeft op de Vertrek Regeling maar uit eigen beweging kiest om werkzaamheden te volgen naar Locatie Papendrecht zowel in als na de proefperiode zoals bedoeld in artikel E.2.

De Transfer Regeling bestaat uit de hieronder in paragraaf 2 tot en met paragraaf 7 vermelde compensatiemaatregelen die zijn bedoeld om het ongemak van een langere woon-werkafstand (deels) te compenseren.

2. Compensatie reiskosten

Tot drie jaar na de Datum Verplaatsing vergoedt Werkgever de *meerdere kilometers* voor reizen van het woonadres naar Locatie Papendrecht tegen een hogere netto vergoeding. Na 3 jaar geldt de reguliere vergoeding op basis van het GKN Fokker Regelingenboek.

a. Meerdere kilometers

De *meerdere kilometers* is het verschil in kilometers tussen de afstand van het woonadres van de Medewerker naar de locatie Helmond of Hoogerheide en de afstand tussen het woonadres van de Medewerker en Locatie Papendrecht.

Werkgever berekent de *meerdere kilometers* zoals bepaald in artikel C.2 Verplaatsingsregeling.

b. Vergoeding

De vergoeding voor de *meerdere kilometers* is: 0,27 cent per kilometer netto.

De overig kilometers woon-werk worden vergoed op basis van het GKN Fokker Regelingenboek.

3. Compensatie Reistijd

Tot 3 jaar na de Datum Verplaatsing compenseert Werkgever (een deel van) de extra reistijd voor het reizen van het woonadres van de Medewerker naar Locatie Papendrecht. Werkgever compenseert de *meerdere reistijd* op basis van een forfaitaire vergoeding.

a. Meerdere reistijd

De *meerdere reistijd* is het verschil in minuten tussen de reistijd afstand van het woonadres van de Medewerker naar de locatie Helmond of Hoogerheide en de reistijd tussen het woonadres van de Medewerker en Locatie Papendrecht.

Werkgever berekent de *meerdere reistijd* zoals bepaald in artikel C.2 Verplaatsingsregeling.

b. Compensatie

De compensatie per reisdag is afhankelijk van de *meerdere reistijd* zoals vermeld in de onderstaande tabel:

Meerdere reistijd enkele reis:	Vaste compensatie per reisdag:
15 minuten t/m 29 minuten	½ uur
30 minuten t/m 44 minuten	1 uur
45 minuten of meer	1½ uur

De Medewerker kan kiezen voor een compensatie in tijd of in geld. De door de Medewerker gemaakte keuze blijft gelden voor tenminste 6 maanden.

- Compensatie in tijd: de Medewerker dient compensatie in tijd die in een kwartaal is opgebouwd op te nemen in het daaropvolgende kwartaal. Is de tijd in dat opvolgende kwartaal niet of niet volledig opgenomen, dan betaalt Werkgever de resterende tijd uit in geld in de maand volgend op het opvolgende kwartaal.
- Compensatie in geld: Werkgever vergoedt maandelijks de compensatie is opgebouwd op basis van het bruto uurloon van de Medewerker. Het uurloon is gemaximeerd tot en met het bruto uurloon van de O-schaal van de Metalektro CAO.

4. Collectief Vervoer

a. Inleiding

Werkgever faciliteert tot 5 jaar na de Datum Verplaatsing collectief vervoer voor de Medewerker die aanspraak heeft op de Transfer Regeling en voor wie de reistijd naar Locatie Papendrecht langer is dan de reistijd naar de latende locatie in Helmond of Hoogerheide.

Werkgever faciliteert collectief vervoer door het inzetten van bussen en poolauto's. Werkgever bepaalt op gronden van efficiency en het aantal medewerkers dat vraagt om collectief vervoer, welk vervoermiddel wordt ingezet.

b. Poolauto

De Medewerker kan aanspraak maken op een poolauto inclusief brandstof als de Medewerker binnen een straal van 5 kilometer rond zijn of haar woonadres op een reisdag tenminste één collega kan ophalen om samen te reizen naar Locatie Papendrecht.

De Medewerker gebruikt een poolauto alleen voor reizen met collega's van en naar Locatie Papendrecht.

Zou de Medewerker in strijd met de Transfer Regeling toch de poolauto gebruiken voor niet-zakelijke ritten of anderszins in strijd met de Transfer Regeling, dan komen de financiële en fiscale gevolgen voor dat gebruik voor rekening van de bestuurder van de poolauto.

c. Busvervoer

Werkgever faciliteert busvervoer voor de Medewerker die geen gebruik kan maken van een poolauto of ander vervoer. Werkgever zorgt er voor dat de Medewerker binnen redelijke reisafstand van het woonadres kan opstappen op de bus voor het reizen van en naar Locatie Papendrecht.

5. Werktijden

a. Bloktijden

Het is de Medewerker toegestaan om na akkoord van de leidinggevende flexibel te werken binnen bloktijden. Bloktijden zijn bedoeld om de piek in de spits van het woon-werkverkeer te vermijden.

De bloktijd is het tijdvak tussen 7:00 en 10:00 waarin de werktijd van de Medewerker start op de aankomsttijd. In de bloktijd kan de Medewerker niet te laat komen.

Het toestaan van starten in de bloktijd geldt op voorwaarde dat de operatie en/of het werken in ploegen of teams niet onredelijk wordt verstoord.

Werkt de Medewerker in een ploeg of vastgesteld werkrooster, dan geldt die werktijdfspraken.

b. Artsbezoek

Werkgever vraagt de Medewerker het bezoek aan een arts zoveel als mogelijk buiten werktijd te plannen. De Medewerker die vanwege de omvang van het dienstverband geen of weinig mogelijkheden heeft om de bezoeken buiten werktijd te plannen, heeft recht op betaald verlof voor de redelijke tijd die nodig is voor het bezoek.

6. Ik-ga-mee Premie

De Medewerker heeft onder voorwaarde aanspraak op een eenmalige premie bestaande uit een bruto maandsalaris inclusief 8% vakantiegeld. De voorwaarde voor betaling is dat de Medewerker op de eerste dag van de zevende maand na de Datum Verplaatsing in dienst is van Werkgever. Werkgever betaalt de premie gelijk met de reguliere salarisbetaling in de zevende maand.

7. Verhuisregeling

a. Vergoeding

De Medewerker heeft aanspraak op een verhuisregeling volgens de voorwaarden in artikel 8.6.2 van het GKN Fokker Regelingenboek met dien verstande dat die aanspraak ontstaat als de Medewerker verhuist naar een woonadres binnen een straal van 30 kilometer rond Locatie Papendrecht.

b. Einde arbeidsovereenkomst

Eindigt de arbeidsovereenkomst van de Medewerker of diens initiatief binnen 24 maanden nadat de aanspraken op basis van de Verhuisregeling zijn betaald, is de Medewerker gehouden die vergoedingen terug te betalen.

8. 60% Thuiswerken

a. Inleiding

Werkgever bepaalt na overleg met de Medewerker of de Medewerker functioneel minimaal 60% van de werktijd kan thuiswerken in Nederland om het ongemak van een langere woon-werkafstand te compenseren. Werkgever bevestigt dit besluit schriftelijk aan de Medewerker.

b. Compensatie

De Medewerker die minimaal 60% van de werktijden thuiswerkt, heeft aanspraak op de faciliteiten en de thuiswerkvergoeding zoals vermeld in de GKN Fokker Regeling Thuiswerken. Daarnaast heeft de Medewerker aanspraak op één hotelovernachting per week, inclusief ontbijt en diner, als de Medewerker 2 aaneengesloten dagen per week werkt op Locatie Papendrecht.

c. Proefperiode

De Medewerker kan gedurende een periode van 2 jaar na de Datum Verplaatsing aanspraak maken op de Vertrek Regeling als de Medewerker uitsluitend op initiatief van Werkgever gedurende een periode van 12 maanden gemiddeld meer heeft gewerkt op Locatie Papendrecht dan 40% van de werkuren.

Na 6 maanden evalueren de Medewerker en de leidinggevende welk percentage de Medewerker heeft thuisgewerkt in die 6 maanden. Is het percentage niet volgens afspraak, dan wordt gezien of het gemiddelde in de volgende zes maanden hersteld kan worden. Is na 12 maanden het percentage niet volgens afspraak, dan heeft de Medewerker direct aanspraak op de Vertrek Regeling.

9. Anti-cummulatiebeding

a. Leaseauto

De Medewerker aan wie een leaseauto is toegekend, heeft geen aanspraak op de compensatie van reiskosten en geen aanspraak op collectief vervoer, zoals bepaald in de artikelen D.2 en D.4.

b. Collectief Vervoer

De Medewerker die gebruikt maakt van collectief vervoer heeft geen aanspraak op de compensatie van reiskosten, zoals bepaald in artikel D.4.

c. Verhuisregeling

De Medewerker die aanspraak maakt op de verhuisregeling als bepaald in artikel D.7 heeft vanaf de verhuisdatum geen aanspraak meer op reistijd en reiskosten compensatie en de aanspraak op collectief vervoer, zoals bepaald in de artikelen D.2, D.3 en D.4.

d. Thuiswerken 60%

De Medewerker die minimaal 60% van de werkuren thuiswerkt zoals bedoeld in artikel D.8 heeft geen aanspraak collectief vervoer, zoals bepaald in artikel D.4 en geen aanspraak op starten in bloktijden zoals bepaald in artikel D.5.

De Medewerker die 60% thuiswerkt, ontvangt alleen de compensatie van reistijd op basis van artikel D.3 als de Medewerker kiest geen gebruik te maken van de mogelijkheid om eens per week te overnachten in een hotel.

E. VERTREK REGELING

1. Inleiding

Hoofdstuk E Vertrek Regeling geldt uitsluitend voor de Medewerker voor wie op basis van schema 1 in artikel C.1 de Vertrek Regeling geldt op voorwaarde dat de Medewerker en in dienst blijft tot de Datum Verplaatsing en heeft aangegeven dat hij of zij gebruik wil maken van de Vertrek Regeling waardoor het dienstverband eindigt.

Iedere Medewerker voor wie de Vertrek Regeling geldt, is vrij om zijn of haar werkzaamheden definitief of op basis van proef te volgen naar Locatie Papendrecht op basis van de Transfer Regeling. Voor proefperiode zie artikel E.2.

De Medewerker voor wie de Vertrek Regeling op basis van schema 1 niet geldt, heeft geen enkele aanspraak op regelingen van de Vertrek Regeling.

2. Proefperiode

De Medewerker die aanspraak heeft op de Vertrek Regeling kan gedurende een periode van 6 maanden na de Datum Verplaatsing beproeven hoe het is om te werken op Locatie Papendrecht. Gedurende de proefperiode geldt voor de Medewerker de Transfer Regeling zonder dat de aanspraak op de Vertrek Regeling vervalt.

De Medewerker kan voor het aflopen van de proefperiode alsnog aanspraak maken op de Vertrek Regeling om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. De Medewerker kan de aanspraak maken door dit uiterlijk 2 maanden voor het aflopen van de proefperiode schriftelijk te melden aan Werkgever. De dag waarop de Medewerker stopt met het uitvoeren van werkzaamheden op Locatie Papendrecht is de Datum Verplaatsing.

Voor de Medewerker die voor het aflopen van de proefperiode geen aanspraak maakt op de Vertrek Regeling vervalt de aanspraak op de Vertrek Regeling en behoudt de aanspraak op de Transfer Regeling.

3. Vangnetperiode

De Vangnetperiode start op de Datum Verplaatsing en duurt 2 maanden. De Vangnetperiode omvat de door Werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij beëindiging van het dienstverband. De Medewerker is tijdens de Vangnetperiode vrijgesteld van werk en is alleen bij hoge uitzondering beschikbaar voor de overdracht van werk.

a. Arbeidsvoorwaarden

Tijdens de Vangnetperiode behoudt de Medewerker het bedongen salaris en overige emolumenten inclusief het gebruik van een toegekende leaseauto tot de beëindigingsdatum van het dienstverband. Betaling van emolumenten die direct verband houden met de uitoefening van de functie, zoals de woon-werkvergoeding en/of de opbouw ADV-uren, stopt per de Datum Verplaatsing.

b. Sollicitatieverlof

Voor de start van de Vangnetperiode stelt Werkgever de Medewerker in staat om in overleg met Werkgever de redelijke tijd die nodig is voor het voeren van sollicitatiegesprekken op te nemen als betaald verlof. Werkgever kan de Medewerker vragen om stukken waaruit blijkt dat het verzoek om verlof toe te kennen gegrond is. Sollicitatiegesprekken voor vacatures buiten Nederland voert de Medewerker via telefoon of videocall.

Solliciteert de Medewerker op een GKN-vacature buiten Nederland en verlangt de vacaturehouder dat de Medewerker persoonlijk aanwezig is bij het gesprek, dan spreken de Medewerker en Werkgever voorafgaand aan het reizen af welke tijd en kosten Werkgever vergoedt.

c. Uitdiensttreding Vangnetperiode

Treedt de Medewerker uit dienst voordat de Vangnetperiode is geëindigd, dan heeft de Medewerker recht op een betaling ineens bij de eindafrekening van de resterende maandsalarissen vanaf de datum uitdiensttreding tot aan de einddatum van de Vangnetperiode. Met maandsalaris in dit artikel is bedoeld het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantiegeld.

4. Beëindiging dienstverband

a. Inleiding

De Medewerker die aanspraak heeft op de Vertrek Regeling en niet kiest voor een verplaatsing naar Locatie Papendrecht, ontvangt voorafgaand aan of in de Vangnetperiode een vaststellingsovereenkomst voor het met wederzijds goedvinden beëindigen van het dienstverband. Ondertekent de Medewerker de vaststellingsovereenkomst niet binnen 14 dagen na ontvangst of roept de Medewerker de nietigheid in van de door hem of haar getekende vaststellingsovereenkomst, dan staat het Werkgever vrij een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV. Bij de afgifte van een ontslagvergunning heeft de Medewerker geen hogere aanspraak dan de Medewerker zou hebben gehad op basis van de Vertrek Regeling bij einde Vangnetperiode.

b. Eindafrekening

Binnen één maand na de beëindigingsdatum voldoet Werkgever de eindafrekening van alles wat over en weer verschuldigd is op basis van het dienstverband en de Vertrek Regeling op voorwaarde dat de Medewerker alle benodigde informatie tijdig heeft aangeleverd. Werkgever betaalt variabel salaris, zoals bijvoorbeeld WAU en Oktober-uitkering, volgens de geldende regelingen en op de in die regelingen bepaalde momenten.

De eindafrekening omvat het saldo niet-genoten (boven-)wettelijke verlofuren, compensatie-uren en flexuren op de Datum Verplaatsing. Negatieve flexuren worden als vervallen beschouwd, resterende ADV-uren als zijnde opgenomen.

c. Jubileumuitkering

De Medewerker houdt aanspraak op de jubileumuitkering zoals bepaald in het GKN Fokker Regelingenboek op voorwaarde dat:

- de 25-jarig jubileumdatum valt binnen 1 jaar na de datum uit dienst; of,
- de 40-jarig jubileumdatum valt binnen 2 jaar na de datum uit dienst.

Anders dan is bepaald in het GKN Fokker Regelingenboek is de betaling van de jubileumuitkering op basis van dit artikel een bruto betaling.

d. Getuigschrift, referenties en post-contractuele bedingen

Werkgever verstrekt op eerste verzoek van de Medewerker een positief getuigschrift, en desgevraagd zo positief mogelijke referenties over het functioneren van de Medewerker.

Na beëindiging van het dienstverband vervalt een contractueel concurrentie- en/of relatiebeding. Een overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort geldig.

e. Studiekosten

Afspraken over een toegezegde of gestarte opleiding blijven geldig ondanks de beëindiging van het dienstverband, ook als de toegezegde opleiding nog niet is gestart of afgerond op de beëindigingsdatum. Bestaande en toekomstige vorderingen van Werkgever op de Medewerker vanwege door Werkgever gemaakte studiekosten scheldt Werkgever kwijt, ook als de opleiding voortduurt na het einde van het dienstverband.

f. Vrijwillige verzekeringen

Heeft de Medewerker via Werkgever verzekeringen afgesloten waarvoor de Medewerker zelf de premie betaalt, dan is het de verantwoordelijkheid van de Medewerker om contact op te nemen met de verzekeraar over het wel of niet voortzetten van de verzekering na beëindiging van het dienstverband.

5. Financiële ondersteuning

a. Inleiding

De Medewerker die aanspraak maakt op de Vertrek Regeling heeft aanspraak op de financiële regelingen die hieronder zijn vermeld. Werkgever vergoedt of draagt bij in de kosten onder a. t/m d. op declaratiebasis en op basis van een geldige factuur en betalingsbewijs ingediend door de Medewerkers. De Medewerker declareert de kosten zo veel als mogelijk voor uitdiensttreding.

b. Outplacement budget

Het beschikbare budget per Medewerker is eenmalig: € 2.500,00 exclusief btw.

c. Scholingsbudget

Het beschikbare budget per Medewerker is eenmalig: € 3.000,00 exclusief btw.

De outplacement- en scholingsbudgetten zijn inclusief reis- en verblijfskosten. De budgetten zijn beschikbaar vanaf de Datum Verplaatsing tot 6 maanden na de datum van uitdiensttreding. De Medewerker heeft geen recht op uitbetaling van de budgetten. Ook niet als het budget niet, niet tijdig en/of niet volledig is besteed. Voordat de Medewerker opdracht geeft aan een scholing- of outplacementinstituut, bespreekt de Medewerker eerst met Werkgever de gekozen scholing of outplacement, met de bedoeling misverstanden over de vergoeding en/of betaling te voorkomen.

d. Bijdrage kosten juridisch advies

De maximale bijdrage in kosten die voor rekening komen van de Medewerker voor juridisch advies vanwege de beëindiging van het dienstverband is eenmalig: € 1.000,00 exclusief btw en inclusief overige kosten.

e. Bijdrage kosten financieel advies

De maximale bijdrage in kosten die voor rekening komen van de Medewerker voor financieel advies vanwege de beëindiging van het dienstverband is eenmalig: € 750,00 exclusief btw en inclusief overige kosten.

f. Generatie Budget

Werkgever voldoet een bruto Generatie Budget van € 4.000,00. De Medewerker kan dit budget afhankelijk van de eigen levensfase vrij besteden. Bijvoorbeeld voor het financieren van het vrijwillig voortzetten van de pensioenregeling of voor bestedingen voor persoonlijke vitaliteit of mobiliteit.

g. Vakbondscontributie

Is de Medewerker op de Datum Verplaatsing lid van een van de Vakverenigingen, dan draagt Werkgever bij in de kosten van het lidmaatschap met een eenmalige bruto bijdrage van € 400,00.

6. Beëindigingsvergoeding

1. Algemeen

Komen Werkgever en de Medewerker voor de beëindiging van het dienstverband een vaststellingsovereenkomst overeen, dan heeft de Medewerker recht op een beëindigingsvergoeding (Beëindigingsvergoeding), zoals bepaald in deze paragraaf.

De Beëindigingsvergoeding is een compensatie voor de beëindiging van het dienstverband en een financiële steun voor de transitie naar ander werk. De wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn opgenomen in de Beëindigingsvergoeding.

2. Berekening Beëindigingsvergoeding

De Medewerker heeft aanspraak op een Beëindigingsvergoeding die is berekend op basis van de methodiek voor de wettelijke transitievergoeding 2019 zonder wettelijk maximum, vermenigvuldigd met de factor 2.0.

Werkgever berekent de Beëindigingsvergoeding op basis van het salaris, de datum in dienst, de datum uit dienst en de leeftijd van de Medewerker, en met in achtname van hetgeen hieronder is bepaald:

- a. Het salaris voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding is het bruto maandsalaris plus vakantiegeld, plus de gemiddelde vaste looncomponenten (o.a. ploegen- en overwerktoeslag)

betaald in de 12 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum, plus de gemiddelde variabele looncomponenten (WAU, Bonusuitkering, Oktoberuitkering) betaald in de 3 jaar voorafgaand aan de beëindigingsdatum, alles zoals vastgelegd in het Besluit Loonbegrip Vergoeding Aanzegtermijn en Transitievergoeding.

- b. De dienstjaren worden als volgt gewogen:
- $\frac{1}{6}$ maandsalaris per elk half dienstjaar van de eerste 10 jaar van het dienstverband;
 - $\frac{1}{4}$ maandsalaris per elk half dienstjaar van de jaren vanaf 10 jaar dienstverband.
- c. Voor medewerkers vanaf 50 jaar en ouder geldt:
- $\frac{1}{2}$ maandsalaris per half dienstjaar vanaf het 50^e levensjaar ongeacht de lengte van het dienstverband.
- d. In alle gevallen is de Beëindigingsvergoeding en de aanspraak van de Medewerker:
- minimaal het totaal van drie maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantiegeld;
 - gemaximeerd tot het inkomensverlies tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de Medewerker. Inkomensverlies is gedefinieerd als bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantiegeld. Werkgever brengt een eventuele uitkering op basis van sociale zekerheid niet in mindering op de Beëindigingsvergoeding.
- e. Werkgever brengt kosten voor outplacement en scholing niet in mindering op de Beëindigingsvergoeding.

3. *Betaling*

Bij beëindiging van het dienstverband betaalt Werkgever de Beëindigingsvergoeding ineens met de eindafrekening.

F. **GESCHILLEN**

Als tussen de Vakverenigingen, Werkgever en/of leden van de Begeleidingscommissie een verschil van mening ontstaat over toepassing van de Verplaatsingsregeling, proberen betrokkenen dit verschil eerst door onderling overleg op te lossen. Leidt dit niet tot een oplossing, dan wordt het geschil voorgelegd aan de Partijen die deze Verplaatsingsregeling zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen tussen Partijen in Papendrecht op ____ mei 2022 en akkoord bevonden door:

CNV
Vakmensen

De Unie

De Unie

FNV

VHP2

A. Bot
Bestuurder

R. Castelein
Voorzitter

H. Korver
Bestuurder

J. Meeder
Bestuurder

C. Vaandrager
Bestuurder

Namens Fokker Technologies Group B.V.

J.D.C. Pritchard
CEO

D. Laven
CFO

B. van der Rijst
VP HR Europe

BIJLAGE 1

Reglement Begeleidingscommissie Verplaatsingsregeling behorend bij de GKN Fokker Verplaatsingsregeling 2022-2023

Dit Reglement Begeleidingscommissie is van toepassing binnen alle GKN Fokker bedrijven in Nederland en is uitsluitend van toepassing op bezwaren van een medewerker (Medewerker) die valt onder de werkingssfeer van de GKN Fokker Verplaatsingsregeling 2022-2023 (Verplaatsingsregeling).

GKN Fokker installeert ten behoeve van de Medewerker één begeleidingscommissie (Begeleidingscommissie) die functioneert op basis van dit reglement.

- A.** De Medewerker die verschilt van inzicht over een besluit, dat hem of haar betreft en gaat over de toepassing of niet toepassing van een bepaling uit de Verplaatsingsregeling, meldt dit bij zijn of haar leidinggevende schriftelijk en zo spoedig mogelijk; uiterlijk binnen 2 weken na de datum van het schriftelijke besluit.
De leidinggevende reageert schriftelijk en inhoudelijk binnen 2 weken na ontvangst van het schriftelijke bezwaar van de Medewerker.
- B.** Is de Medewerker van oordeel dat de kwestie door de leidinggevende niet naar tevredenheid is afgehandeld, dan staat het de Medewerker vrij een bezwaar in te dienen bij de Begeleidingscommissie. Zonder de processtap onder A. is de Medewerker niet ontvankelijk bij de Begeleidingscommissie.
- C.** Het is de taak van de Begeleidingscommissie het bezwaar van de Medewerker te behandelen en op basis van die behandeling een advies op te stellen voor de VP HR Europe.
- D.** Voor de behandeling van het bezwaar geldt de volgende procedure:
 - a. De Medewerker dient binnen 5 werkdagen na de datum van de schriftelijk reactie van de leidinggevende zoals bedoeld in A, het bezwaar schriftelijk en gemotiveerd in bij de Begeleidingscommissie.
 - b. De Begeleidingscommissie toetst of de Medewerker ontvankelijk is het bezwaar.
 - c. De Medewerker ontvangt binnen een week na datum van indiening van het bezwaar een schriftelijke ontvangstbevestiging van de Begeleidingscommissie, en het bericht of de Medewerker wel of niet ontvankelijk is in het bezwaar.
 - d. Is de Medewerker niet ontvankelijk, dan motiveert de Begeleidingscommissie deze beslissing schriftelijk.
 - e. Is de Medewerker ontvankelijk, dan hoort de Begeleidingscommissie binnen 3 weken na de datum van de ontvangstbevestiging, de Medewerker en degene die het in het geding zijnde besluit heeft genomen. De Medewerker kan zich laten bijstaan door een derde, niet zijnde een lid van een GKN Fokker (Centrale) Ondernemingsraad.
 - f. De Begeleidingscommissie heeft binnen de termijn zoals genoemd in lid c het recht ook anderen dan genoemd in lid c te horen.
 - g. Binnen twee weken na het afronden van het horen van betrokkenen stuurt de Begeleidingscommissie schriftelijk en gemotiveerd haar advies naar de VP HR Europe. Dat advies kan zijn: het bezwaar afwijzen of toewijzen.
 - h. Op verzoek van belanghebbenden kan de Begeleidingscommissie het advies aan hen ook mondeling toelichten.

- i. De VP HR Europe neemt na kennisneming van het advies een besluit en deelt dit besluit schriftelijk en gemotiveerd mee aan de Medewerker binnen 2 weken na ontvangst van advies. De VP HR Europe vermeldt in het besluit of het advies van de Begeleidingscommissie wel of niet is gevolgd, en vermeldt de redenen waarom het advies niet is gevolgd.
 - j. Besluit de VP HR Europe niet conform het advies van de Begeleidingscommissie, dan geeft de VP HR Europe een schriftelijke toelichting aan de Begeleidingscommissie.
 - k. Tegen de beslissing van de VP HR Europe is intern geen beroep c.q. verweer mogelijk.
- E. Samenstelling en werkwijze van de Begeleidingscommissie.**
- a. De Begeleidingscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door de Board of Management van GKN Fokker en twee leden worden aangewezen door vertegenwoordigers van de vakverenigingen. Ieder der partijen wijst plaatsvervangers aan, zoveel als partijen noodzakelijk achten.
 - b. Het uitgangspunt is dat leden van de Begeleidingscommissie geen deel kunnen uitmaken van het directieteam (LT) van de vennootschap, werkzaam zijn op de afdeling HR of lid zijn van de Ondernemingsraad, danwel een andere rol vervullen waardoor de schijn van belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Bestaat over een aanwijzing van een voorgedragen lid geen overeenstemming, dan treden partijen met elkaar in overleg en dienen zij samen overeenstemming te bereiken over het wel of niet aanstellen van het voorgedragen lid.
 - c. De Begeleidingscommissie kiest uit haar midden een Voorzitter, en zo nodig een Secretaris en plaatsvervangers.
 - d. De zittingsduur van de Begeleidingscommissie is zolang als de Verplaatsingsregeling geldig is. Een aftredend lid is direct opnieuw te benoemen. Degene door wie het aftredende lid was aangewezen, draagt zorg voor de aanwijzing van een nieuw lid van de Begeleidingscommissie. Een lid van de Begeleidingscommissie kan tussentijds worden vervangen indien degene die het lid heeft aangewezen daarom verzoekt, dan wel op eigen verzoek van het lid van de Begeleidingscommissie.
 - e. Is een lid van de Begeleidingscommissie direct of indirect betrokken bij een voorliggend bezwaar, dan neemt dat lid niet deel aan de behandeling van het bezwaar. Een plaatsvervangend lid treedt dan in diens plaats.
 - f. Kan de Begeleidingscommissie niet unaniem adviseren, dan worden de verschillende meningen van de leden van de Begeleidingscommissie, met de daaraan ten grondslag liggende overwegingen, in het advies aan de VP HR Europe vermeld onder waarborging van de anonimiteit van de individuele leden.
 - g. De leden van de Begeleidingscommissie zijn gehouden alle aan hen verstrekte informatie als strikt vertrouwelijk te behandelen.
 - h. De Begeleidingscommissie rapporteert maandelijks anoniem aan de VP HR Europe over het aantal behandelde bezwaren.
- F. Is de medewerker van oordeel dat het bezwaar niet bevredigend is afgehandeld door de Begeleidingscommissie, dan staat het de medewerker vrij een gerechtelijke procedure te starten.**
-