

Protocol

Akkoord overgangsmatregelen Overname werknemers Ceva Logistics Netherlands B.V. inzake de warehouse-activiteiten (Central Distribution Center) voor Wärtsilä, locatie Kampen

DHL Supply Chain (Netherlands) B.V. - hierna te noemen: "DHL Supply Chain" -, mede namens DHL Supply Chain Management BV, behorende tot business unit DHL Supply Chain Nederland, enerzijds,

en

FNV te Amsterdam, anderzijds,

hebben op 25 november 2015 een principe akkoord bereikt ten aanzien van de opvang van de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen als gevolg van de overgang conform de Wet Overgang van Onderneming (BW: 7:662 e.v.) van de warehouse-activiteiten (CDC) ten behoeve van de klant Wärtsilä aan de Genuakade 8 van Ceva Logistics Netherlands B.V. - hierna te noemen: "Ceva Logistics"- naar DHL Supply Chain per 1 januari 2016. Het betreft derhalve de groep werknemers die ten tijde van de overgang in dienst zijn bij Ceva Logistics en volledig of het merendeel van hun tijd werkzaam zijn op voornoemde warehouse activiteiten.

Partijen zijn van mening dat de afspraken in dit protocol de overgang van Ceva Logistics naar DHL Supply Chain op positieve wijze zullen ondersteunen. De leden van de FNV hebben op 30 november definitief ingestemd met het principe akkoord.

Dit protocol zal worden aangemeld als CAO.

De navolgende afspraken zijn gemaakt:

1. Overgang, toepassing CAO DHL Logistics

Werknemers zullen per 1 januari 2016 overgaan - met behoud van anciënniteit (zoals opgebouwd bij Ceva Logistics en bij eventuele rechtsvoorgangers) - van de Ceva CAO naar de DHL Logistics CAO.

Met uitzondering van de in dit protocol gemaakte afspraken, is de CAO DHL Logistics per 1 januari 2016 integraal van toepassing

2. Inschaling, persoonlijke toeslag

Werknemers zullen met het op de peildatum (31 december 2015, inclusief de salariseffecten van de beoordeling over 2015) vastgestelde bruto basismaandsalaris worden ingeschaald in de DHL Supply Chain salarisschalen, behorend bij de door hen uitgeoefende functie.

In kwartaal 1 van 2016 zullen de toegekende functiebeschrijvingen en de bijbehorende salarisschalen definitief worden gevalideerd door HR en het management. Indien hier aanleiding toe is, zullen deze functiebeschrijvingen en inschalingen worden aangepast met

terugwerkende kracht tot 1 januari 2016, inclusief de bijbehorende aanpassingen vanuit deze overgangsmaatregelen.

Indien werknemers op basis van hun salaris op 31 december 2015 in de schalen van de DHL Logistics CAO een salaris ontvangen boven het maximum van de desbetreffende salarisschaal, zal het salaris gesplitst worden in een maximum schaal salaris en een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag zal worden voortgezet – behoudens bij promotie naar een hogere salarisschaal waarbij de persoonlijke toeslag opgenomen zal worden in het nieuwe schaalsalaris – en meetellen voor de berekening van vakantiegeld, overwerk en pensioen.

Met inachtneming van bovenstaande alinea, zal het maximum van een salarisschaal verhoogd worden met toekomstige CAO loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag zal tevens verhoogd worden met toekomstige CAO loonsverhogingen.

3. Salarisperspectief

Voor de werknemer wordt op 31 december 2015 het te bereiken salarisperspectief vastgesteld, zoals dit op dat moment bij Ceva Logistics zou zijn. Is dit perspectief hoger dan het maximum van de salarisschaal bij DHL Supply Chain, dan is dit een te bereiken bevroren Persoonlijke Toeslag die wordt toegekend op het moment dat het einde van de schaal bij DHL Supply Chain wordt bereikt. Het persoonlijke perspectief wordt eenmalig vastgesteld en zal niet worden verhoogd met toekomstige CAO loonsverhogingen. Bij demotie geldt alsnog het DHL Supply Chain perspectief. Voor de groei naar het persoonlijk perspectief wordt de DHL Supply Chain beoordelingsystematiek toegepast waarbij de relatieve salarispositie (RSP) wordt vastgesteld op basis van het basissalaris plus de Persoonlijke Toeslag.

4. CAO loonsverhogingen

Met ingang van 1 januari 2016 zijn de CAO loonsverhogingen van de CAO DHL Logistics van toepassing. Deze zijn gedurende de looptijd: per 1 juli 2016 1,5%; per 1 maart 2017 1%.

5. Verlofrecht

Werknemers hebben per 1 januari 2016 recht op het verlof zoals overeengekomen in de DHL Logistics CAO. Het recht op ADV dagen zoals deze bij Ceva Logistics van toepassing is, vervalt per deze datum.

6. Ouderenregeling

Met ingang van 1 januari 2016 vervalt de ouderenregeling van Ceva Logistics. Werknemers die op dat moment gebruik maken van de regeling en werknemers die binnen een jaar na de overgangsdatum gebruik zouden gaan maken, kunnen de regeling voortzetten of kunnen hier alsnog gebruik van maken. De ouderenregeling betreft: vanaf de leeftijd van 60 jaar 0,5 uur extra verlof per dag; vanaf de leeftijd van 63 jaar 1 uur extra verlof per dag.

7. Uitbetalen verlofrecht bij overgang

Werknemers kunnen maximaal 5 verlofdagen op fulltime basis meenemen naar DHL Supply Chain. Een eventueel restant wordt uitbetaald door Ceva Logistics bij de eindafrekening. Indien dit een probleem vormt voor een al ingeplande verlofopname in 2016 of aantoonbare negatieve financiële impact op bijvoorbeeld overheidstoelagen oplevert, dan zal hier rekening mee worden gehouden.

Supply Chain alsnog de jubileumuitkering ontvangen welke behoort bij het 35-jarig jubileum op basis van het salaris op 1 januari 2016.

De medewerkers die bij de overgang reeds 40 jaar in dienst waren bij Ceva Logistics en eventuele rechtsvoorgangers, zullen alsnog een uitkering bij een eventueel 50 jarig jubileum ontvangen (ter grootte van 1,5 maandsalaris bruto).

16. Salarisbetaling 1^o en 2^o ziektejaar

Met ingang van 1 januari 2016 geldt de loondoorbetaling tijdens ziekte conform de CAO DHL Logistics. Voor de medewerkers die zich op 1 januari 2016 in het eerste of tweede ziektejaar bevinden, zal – indien deze medewerkers aan de voorwaarden voldoen – de salarisbetaling naar 100% worden verhoogd, conform de CAO DHL Logistics.

17. Overgangsafspraken oud-Wärtsilä medewerkers (2009)

De afspraken uit 2009 zoals destijds afgesproken voor de overgang van Wärtsilä werknemers naar Ceva Logistics worden door DHL Supply Chain gerespecteerd. Een eventueel positief effect van de reiskostenvergoeding volgens de CAO DHL Logistics wordt in mindering wordt gebracht op de aanvullende reiskostenvergoeding uit voorgenoemde overgangsafspraken.

18. Pensioen

Per 1 januari 2016 treden werknemers toe tot de geldende pensioenregeling zoals vastgesteld in de CAO DHL Logistics en ondergebracht bij het Pensioenfonds PST. Toegezegde afspraken met betrekking tot zogenaamd "zacht pensioen" worden gecontinueerd.

- 18.1) Afgesproken is dat werknemers als gevolg van toetreding tot de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2016 bruto niet meer pensioenpremie gaan betalen dan bij de Ceva- regeling (ondergebracht bij Aegon) het geval zou zijn (peildatum 1 januari 2016).

De op 1 januari 2016 aldus eenmalig vastgestelde premiecompensatie wordt voor onbepaalde tijd gecontinueerd. Onbepaalde tijd betekent zolang het dienstverband met DHL Supply Chain voortduurt*.

- 18.2) Werkgever is bereid werknemer een compensatie te verstrekken voor een eventueel lager uit te vallen pensioenuitkering op de AOW-leeftijd. De bruto compensatie (jaarniveau) wordt eenmalig vastgesteld op 1 januari 2016, op basis van de gepresenteerde actuariële uitgangspunten. Daarbij is het uitgangspunt om uit te gaan van 0% indexatie.

De bruto compensatie wordt vervolgens voor onbepaalde tijd als toeslag op het salaris toegekend. Onbepaalde tijd betekent zolang het dienstverband met DHL Supply Chain voortduurt*.

- 18.3) De werknemer kan ervoor kiezen de compensatie als genoemd bij 18.2) te laten uitbetalen ("afkoopbedrag"). Het bedrag wordt in dat geval vastgesteld over een periode van vier jaar (48 maanden) en verhoogd met de factor 1,5.

De betaling van het "afkoopbedrag" vindt plaats in twee gelijke termijnen van 50% (april 2016 en januari 2017).

8. Vakantiegeld

De regeling vakantiegeld van de CAO DHL Logistics is van toepassing. Als gevolg van de overgang zal in januari 2016 door Ceva Logistics het vakantiegeld dat is opgebouwd in de periode van 1 juni 2015 tot en met 31 december 2015 worden uitgekeerd. In mei 2016 zal vervolgens door DHL Supply Chain het vakantiegeld over de periode van 1 januari 2016 tot en met 1 juni 2016 worden uitgekeerd. Vervolgens zal met ingang van 2017 het normale regime gelden, dit wil zeggen dat in mei 2017 het vakantiegeld over de periode van 1 juni 2016 tot 1 juni 2017 wordt uitgekeerd.

9. Reiskostenvergoeding

Per 1 januari 2016 geldt de reiskostenregeling woon-werkverkeer conform de DHL Logistics CAO.

10. Toeslag Onregelmatig Werken

De regeling Toeslag Onregelmatig Werken (TOW) uit de CAO DHL Logistics is per 1 januari 2016 van toepassing.

Voor medewerkers die 31 december 2015 in dienst waren van Ceva Logistics en op 1 januari 2016 overgaan naar DHL Supply Chain, geldt dat de afspraak dat in de nachtdienst 8 uur wordt betaald en 7 uur wordt gewerkt, wordt gecontinueerd.

11. Winstdeling

DHL Supply Chain kent geen winstdelingsuitkering. Over het jaar 2015 wordt de eventuele winstdelingsuitkering nog betaald door Ceva Logistics in juni 2016.

12. Levensloopregeling

DHL Supply Chain kent geen bijdrage levenslooppuitkering. De huidige maandelijkse bijdrage van 1% bruto van het maandsalaris (het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal inclusief toelage als gevolg van overname Wärtsilä) wordt voortgezet.

13. Eenmalige uitkering Ceva

De werknemers ontvangen bij de eindafrekening door Ceva Logistics in januari 2016 de eenmalige uitkering van € 100,- netto op fulltime basis, zoals overeengekomen in de Ceva CAO.

14. Vergoeding overuren

Met ingang van 1 januari 2016 is de vergoeding voor overuren conform de DHL Logistics CAO van toepassing.

15. Jubileumuitkering

Met ingang van 1 januari 2016 is de DHL Logistics CAO regeling voor jubileumuitkeringen van toepassing.

De medewerkers die op 1 januari 2016 reeds 35 jaar in dienst zijn bij Ceva Logistics en eventuele rechtsvoorgangers, maar nog geen 40 jaar, zullen in kwartaal 1 van 2016 van DHL

Het totaal van de bovengenoemde "afkoopbedrag" kan nooit meer bedragen dan het totaal van de maandelijkse compensatie tot de AOW-leeftijd.

Met de keuze voor het "afkoopbedrag" ziet de werknemer, behoudens de éénmalige uitkeringen in april 2016 en januari 2017, af van verdere compensatie van de eventueel lager uit te vallen pensioenuitkering op AOW-leeftijd.

Voorwaarde voor de uitbetaling van de éénmalige uitbetalingen in april 2016 en januari 2017 is dat de werknemer op het moment van uitbetaling nog in dienst is.

De keuze tussen een periodieke compensatie of het "afkoopbedrag" dient uiterlijk 10 januari 2016 door de medewerker te zijn gemaakt. Daartoe zal de werknemer een opgave van het betreffende bedrag ontvangen en zal een advies-/informatiemogelijkheid worden georganiseerd, om een afgewogen keuze te kunnen maken.

De compensatieregelingen zoals bedoeld onder 18.1), 18.2) en 18.3) worden verstrekt met dien verstande:

- Voor de compensatie bij 2) en het "afkoopbedrag" bij 3) geldt dat de toename van het verlofrecht ten gevolge van de overgang van Ceva Logistics naar DHL Supply Chain (toename van aantal verlofdagen (incl. keuzedagen) x bruto uursalaris), op het compensatie- c.q. afkoopbedrag in mindering wordt gebracht. Daarvoor is het vakantierecht zoals toegekend voor 2016 en het bruto uursalaris op 1 januari 2016, bepalend. Conform de CAO a la carte (zie ook artikel 19) kan de werknemer een keuze maken om keuzedagen te behouden.
- Bovenstaande geldt niet voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; voor hen geldt de compensatie voor de duur dat het Ceva dienstverband had bij overgang.
- (*) Voorgenoemde compensatieregeling vervalt indien de medewerker op eigen verzoek elders binnen DHL Supply Chain of andere DHL entiteiten te werk wordt gesteld (buiten de Wärtsilä operatie).
- Bij wijziging van het parttime percentage, zal de compensatieregeling naar rato worden aangepast.

19. CAO a la carte

De regeling Cao a la carte conform de CAO DHL Logistics is van toepassing. Werknemers kunnen voor het jaar 2016 voor 22 januari 2016 een keuze maken in het kader van deze CAO a la Carte en ontvangen in januari 2016 hierover nadere informatie.

20. Beoordelingscyclus

Door Ceva Logistics zal voor de overgang nog een beoordeling over 2015 worden opgemaakt. De beoordelingscyclus van de CAO DHL Logistics is per 1 januari 2016 van toepassing.

Werknemers zullen in de eerste maanden een startgesprek krijgen conform de beoordelingscyclus van CAO DHL Logistics. In dit gesprek komen de ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden binnen DHL Supply Chain aan bod.

21. Verklaring omtrent het Gedrag (VOG)

Binnen DHL geldt voor de werknemers de verplichting van een geldige VOG. VOG's die zijn verlopen of in de komende 3 maanden na de overgang zullen verlopen, dienen zo spoedig

mogelijk opnieuw te worden aangevraagd. Betrokken werknemers worden hier door DHL Supply Chain over geïnformeerd en ontvangen de daarvoor bestemde formulieren. De kosten voor het aanvragen van een VOG zijn voor rekening van DHL Supply Chain en kunnen via het DHL Supply Chain declaratieformulier worden gedeclareerd.

22. Collectieve zorgverzekering

DHL Supply Chain heeft collectieve verzekeringen afgesloten met CZ, Menzis en Zilveren Kruis. Ceva Logistics heeft collectieve verzekeringen afgesloten met CZ, Ohra en Zilveren Kruis. Het betreft bij beide werkgevers kortingen op zowel de basis als de aanvullende verzekeringen.

Per direct zullen de verzekeringen worden aangeboden, waarbij medewerkers die verzekerd zijn bij CZ en Zilveren Kruis omgezet kunnen worden naar de collectieve verzekeringen van DHL Supply Chain. Medewerkers die verzekerd zijn bij Ohra kunnen overstappen naar een andere verzekeraar, als zij de collectiviteitskorting willen blijven benutten. Deze keuze dient voor 1 januari 2016 gemaakt te worden. DHL Supply Chain zal hier nog extra informatie over verstrekken aan medewerkers.

23. Hardheidsclausule

Indien de onverkorte toepassing van deze overgangsmaatregelen (met name met betrekking tot TOW, reiskostenvergoeding, standby vergoeding, overwerk of onvoorziene overige effecten**) tot een voor de werknemer onbillijke uitkomst leidt (groter negatief effect dan € 25,- netto per maand, in totaliteit gezien), kan de werkgever in het belang van de werknemer een afwijkende afspraak maken.

Voor de beoordeling hiervan en het uitbrengen van een dwingend advies, zal een begeleidingscommissie worden ingesteld, waarin zitting nemen: namens DHL Supply Chain (Site Manager, HR) en namens FNV (2 afgevaardigden). De werkwijze van deze begeleidingscommissie, wordt door deze commissie op korte termijn bepaald.

** Effecten ten gevolge van algemene regelingen, zoals de collectieve zorgverzekering of de beoordelings-/salarissystematiek, of wettelijke / fiscale regelingen, worden niet verondersteld hieronder te vallen.

24. Afspraken met betrekking tot uitzendkrachten

De afspraken zoals gemaakt in dit protocol zijn niet van toepassing op uitzendkrachten, behoudens de hieronder genoemde afspraken.

DHL Supply Chain is bereid om, uitsluitend voor de Wärtsilä operatie in Kampen, de door het FNV met Ceva gemaakte afspraken met betrekking tot de vast-flex verhouding van resp. 70% en 30% voort te zetten danwel naar deze verhouding toe te werken in het jaar 2016. De verhouding geldt voor de gehele operatie (directe en indirecte functies). Voor de bepaling van de verhouding wordt de inzet gedurende het piekseizoen (kwartaal 4) buiten beschouwing gehouden. DHL Supply Chain zal met de FNV en Ondernemingsraad de realisatie van deze verhouding evalueren en hiervoor in kwartaal 1 van 2016 werk- en rapportageafspraken maken.

Voorts is artikel 21 (VOG) ook voor uitzendkrachten van toepassing.

Tenslotte zal ook voor uitzendkrachten die voor de overgang reeds werkzaam waren en in nachtdiensten werkten, de afspraak worden voortgezet dat zij in een nachtdienst 8 uur betaald worden en 7 uur werkzaam zijn.

Aldus overeengekomen op 30 november 2015, te Kampen

Henri Janssen,
Bestuurder FNV



Maartje Vos,
VP HR DHL Supply Chain Benelux



