

BIJLAGE bij nieuwsbrief leden FedEx TNT, d.d. 6 juli 2020

Hierbij de uitgebreidere toelichting op het principeakkoord, zoals benoemd in de nieuwsbrief van 6 juli 2020

1. Er wordt een cao gesloten voor een periode van drie jaar, ingaande op 1 oktober 2019 en van rechtswege eindigende op 30 september 2022. Vanwege de expiratie van de vorige BGV-cao per 1 januari 2020 zal de cao pas van toepassing worden verklaard op FedEx Express met ingang van 1 januari 2020 (uitgaande van dispensatie van de cao BGV per gelijke datum). De cao is van toepassing op alle werknemers van TNT en FedEx, hetgeen tevens inhoudt dat de functies van de bij TNT werkzame zogenaamde PAO'ers tevens onder het bereik zullen gaan vallen. Voor toetreding van de PAO'ers tot de cao zullen nog aanvullende formaliteiten vervuld dienen te worden.
2. Partijen hebben de cao van TNT, zoals deze gold tot 1 oktober 2019, tot uitgangspunt genomen voor de nieuwe cao. De tekst van de cao zal in de komende weken worden gefinaliseerd.
3. FedEx zal gedurende de looptijd van de cao drie loonsverhogingen verstrekken, te weten:
 - een verhoging van 3,0 % per 1 januari 2020;
 - een verhoging van 3,0 % per 1 oktober 2020;
 - een verhoging van 3,0 % per 1 oktober 2021.De salarisschalen per 1 oktober 2019, 1 januari 2020, 1 oktober 2020 en 1 oktober 2021 worden weergegeven in de cao.
De salarisverhoging van 1 januari 2020 wordt betaald bij het salaris van de maand september 2020.
4. Medewerkers van TNT ontvangen een eenmalige betaling van 3,0% over het brutobasissalaris (te vermeerderen met vakantiegeld) over de periode 1 oktober tot en met 31 december 2019. Dit bedrag wordt betaald bij het salaris van de maand september 2020.
5. In het navolgende wordt verwezen naar cao-artikelen. De nummering van de hierna genoemde artikelen heeft betrekking op de TNT-cao van 1 januari 2018 tot en met 30 september 2019.
6. In de laatste cao van TNT werd in een aantal artikelen verwezen naar medewerkers die voorheen werkzaam waren bij, kort samengevat, PTT Post. Partijen hebben afgesproken dat deze artikelen van toepassing blijven op deze medewerkers, maar dat de specifieke artikelen worden vermeld in een aparte bijlage bij de nieuwe cao. Het gaat hierbij om de artikelen:
 - 32 lid 2 - werkweek 37 uur
 - 35 lid 4 - afwijkende duur arbeidstijden
 - 71 lid 6 en 7 - afwijkende Tot-percentages
 - 74 lid 9 en 10 - afwijkende overwerkpercentages
 - 75 lid 5 - afwijkende waakdienstpercentagesDe salarisschalen voor de medewerkers met een werkweek van 37 uur worden als bijlage in de cao opgenomen.
De betreffende oud-PTT Post medewerkers ontvangen een brief waarin de toepasselijkheid van deze artikelen wordt bevestigd.
7. Artikel 94 (afbouwregeling Salaristoelag VPL) wordt geschrapt uit de cao, maar blijft van toepassing op de betreffende medewerkers. Zij ontvangen een brief ter bevestiging hiervan.

Salaris en inschaling

8. Medewerkers van FedEx en TNT hebben in de periode april - augustus 2019 nieuwe 'job titles' gekregen volgens het FedEx Job Framework. Een deel van deze job titles kent meerdere 'levels': deze levels zijn eind 2019 aan de medewerkers medegedeeld. Op basis van deze job titles en levels worden medewerkers ingeschaald in de met die job titles en levels corresponderende nieuwe salarisschalen. De indeling in de salarisschalen is tot stand gekomen middels de Hay-methode voor functiewaardering. De inschaling wordt weergegeven op het aan de medewerkers te verstrekken overzicht (zie artikel 33 van dit protocol).

9. Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de wijze waarop medewerkers overgaan in deze nieuwe salarisstructuur. Daarvoor gelden de volgende achtereenvolgende stappen:

Voor TNT'ers en FedEx'ers:

- a. Eventuele persoonlijke mutaties per 1 januari 2020 zijn reeds verwerkt.
- b. Het brutosalaris wordt vervolgens verhoogd met het overeengekomen algemene verhogingspercentage van 3% per 1 januari 2020.
- c. De eventuele tussentijdse persoonlijke mutaties in de periode na 1 januari tot en met 30 september 2020 zijn of worden aangepast voorzover het verhogingspercentage uit b daarop van invloed is.
- d. Sommige medewerkers hebben om diverse redenen bijzondere vaste (onbepaalde tijd) personal allowances. Deze allowances, waaronder de persoonlijke toelage / personal allowance en de special allowance, zullen na stap c) bij het salaris worden opgeteld. Hiervan zijn uitgezonderd de toeslag VPL ex artikel 94 cao TNT, de integration allowance en de pensioen allowance, die als aparte allowance zullen worden doorbetaald. De werkgever zal de lijst met allowances nog wel valideren en waar nodig corrigeren voordat deze conversie plaatsvindt en hierover de vakbonden informeren.
- e. Daarna zal het salaris wederom worden verhoogd met het afgesproken algemene verhogingspercentage van 3% per 1 oktober 2020.
- f. Het salaris van medewerkers met een functie en level in de nieuwe schalen 1 tot en met 7 wordt daarna op een gelijke of, indien dat niet mogelijk is, de naasthogere trede bepaald.
- g. Mocht het huidige salaris, na verhoging met het algemene verhogingspercentage, lager zijn dan het minimum van de nieuwe schaal, dan wordt het salaris (inclusief de algemene verhoging) direct op het minimumniveau van de nieuwe schaal gezet.
- h. Mocht het salaris boven het maximum van de nieuwe schaal komen, dan behoudt de medewerker zijn salaris.

Alleen voor TNT'ers in de nieuwe salarisschaal 1-7:

In het geval de werknemer op 1 oktober 2020 in de TNT-systematiek nog tredes had kunnen krijgen, maar in de nieuwe schaal geen of slechts één trede kan krijgen, dan ontvangt de werknemer boven het maximum van de nieuwe salarisschaal nog maximaal twee tredeverhogingen (gelijk aan de laatste trede van de nieuwe schaal) volgens de som: aantal mogelijke tredeverhogingen binnen TNT (met een maximum van twee) -/- aantal mogelijke tredeverhogingen bij FedEx.

Alleen voor TNT'ers in de nieuwe salarisschaal 8-17:

In het geval de werknemer op 1 oktober 2020 in de oude TNT salarisschaal meer perspectief (te indexeren met de algemene loonsverhogingen) had dan in de nieuwe salarisschaal, dan kan de werknemer gedurende twee jaar doorgroeien tot maximaal het oude TNT-perspectief conform de nieuwe verhogingssysteem op basis van de beoordeling. Na twee jaar vervalt het perspectief van de oude TNT-salarisschaal voor verdere verhogingen.

Overgang beoordelingsjaar voor TNT'ers:

Bij TNT liep het beoordelingsjaar van 1 januari tot 1 januari. Dit wordt van 1 juni tot 1 juni, te beginnen per 1 juni 2020 (FY21). Dat betekent dat de loonsverhoging over FY21 wordt toegepast per 1 oktober 2021. Werknemers die nog niet het maximum van hun TNT-schaal hebben bereikt, ontvangen in september 2020 een eenmalige vergoeding die gelijk staat aan het pro rata gedeelte van de salarisverhoging zoals die volgens de oude TNT-systematiek bij een Goed-beoordeling zou zijn geweest.

Overgang beoordelingen voor FedEx'ers in de salarisschalen 1 tot en met 7:

Bij FedEx'ers werd een tredeverhoging toegepast in de maand waarin zij in dienst zijn getreden. Dit wordt in de nieuwe cao per 1 oktober. Tot 1 oktober worden de verhogingen toegepast volgens het oude systeem. In oktober 2021 ontvangen werknemers een lump sum ter grootte van het tredeverschil over de periode die begint op het tijdstip dat zij volgens de oude regeling hun tredeverhoging zouden ontvangen en eindigt op 1 oktober 2021.

Pensioen

10. Partijen hebben afgesproken dat voor alle medewerkers de pensioenregeling (inclusief de excedentregeling) van het Beroepsgoederenvervoer zal gelden, welke regeling uitgevoerd wordt door Pensioenfonds Vervoer. TNT kent in de huidige TNT-cao voor haar medewerkers een eigen bijdrage van 3%. De eigen bijdrage van TNT medewerkers wordt in de Pensioenregeling Vervoer 10,16%.

Partijen hebben voor deze stijging van de eigen bijdrage de volgende overgangsregeling afgesproken:

- a) Voor alle TNT medewerkers geldt een maandelijkse compensatie ('soft landing'): een deel van de verhoging van de maandelijkse eigen bijdrage op basis van de nieuwe eigen bijdrage van 10,16% (voor de basisregeling) respectievelijk 6% (voor de excedentregeling) wordt in de vorm van een maandelijkse (bruto)compensatie aan de werknemer uitbetaald, vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling. Deze compensatie geldt voor de duur van 5 jaar (60 maanden) en in die 5 jaar telkens na 12 maanden lineair van 80% naar 0%. Zie onderstaande tabel:

Jaar	Compensatie van het verschil in eigen bijdrage
Jaar 1 (maand 1-12)	80%
Jaar 2 (maand 13-24)	60%
Jaar 3 (maand 25-36)	40%
Jaar 4 (maand 37-48)	20%
Jaar 5 (maand 49 en meer)	0%

- b) De TNT werknemer krijgt daarnaast een aanvullende compensatie. De omvang van de compensatie is gebaseerd op het verschil tussen de eigen bijdrage in de nieuwe regeling en de huidige pensioenregeling minus de onder a) vermelde compensatie in de 5 jaars periode. Het (bruto)bedrag voor de totale periode wordt in 2 termijnen uitbetaald: de eerste termijn wordt uitbetaald in januari 2022 van de nieuwe pensioenregeling en de tweede termijn in januari 2023. De (bruto)vergoeding wordt gecapt tot het aantal jaren tot pensioen. De compensaties onder a en b van dit artikel leiden gezamenlijk tot een volledige vergoeding van het verschil tussen de oude en de nieuwe premies gedurende 5 jaren.
- c) De compensatie onder a) en b) wordt voor de gehele periode vastgesteld op basis van het salaris per 31 december 2020. Alleen indien medewerkers naar een lager parttime percentage gaan, wordt de compensatie vanaf dat moment pro rata berekend.
11. Mocht de werknemersbijdrage aan het BGV pensioen op enig moment in de in artikel 4 sub a genoemde periode van 5 jaar boven de 10,16 resp. 6% stijgen, dan ontvangen de medewerkers van zowel TNT als FedEx een aanvullende compensatie voor het bedrag van deze stijging in werknemersbijdrage vanaf de ingangsdatum van die stijging tot aan het einde van de compensatieregeling (tot en met jaar 4). Deze compensatie wordt jaarlijks als eenmalige bruto lump sum uitgekeerd telkens aan het einde van dat jaar. Mocht de werknemer gedurende enig jaar uit dienst treden, dan vervalt voor dat jaar de compensatie.
12. De BGV pensioenregeling kent een hogere jaarlijkse opbouw voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor TNT werknemers met een salaris tot en met circa EUR 41.000. Voor TNT werknemers met een salaris boven de EUR 41.000 zal de opbouw lager zijn. De werkgever zal ter compensatie aan de werknemers die geconfronteerd worden met een lagere pensioenopbouw, een maandelijkse brutobedrag uitbetalen waarvan het bedrag eenmalig wordt vastgesteld en wordt uitgekeerd zolang de werknemer in dienst is. Het bedrag wordt hierbij vastgesteld op basis van het berekende verschil in opbouw (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen bij overlijden na pensioendatum en nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum). Het bedrag is niet "pensioengevend". Bij de berekening van het bedrag wordt geen rekening gehouden met enige toekomstige ontwikkeling (bijvoorbeeld salarisstijging of uitdiensttreding). De meest recente termijnstructuur voor pensioenfonds (30 november 2019 voor de genoemde inschatting) en meest recente sterftetafel (AG2018 voor de genoemde inschatting) worden gehanteerd. Er zal rekening worden gehouden met verdiscontering op basis van de actuele

marktrente. Het bedrag wordt slechts aangepast indien en voor zover de arbeidsduur van een werknemer wijzigt.

13. De in de artikelen 10-12 genoemde compensaties worden slechts uitgekeerd aan:
- i. medewerkers die vóór 18 juni 2020 bij een van de werkgeverspartijen bij deze overeenkomst in dienst waren; en aan
 - ii. (toekomstige) medewerkers die vóór 18 juni 2020 al een ondertekende arbeidsovereenkomst hebben om bij een van de werkgeverspartijen bij dit protocol in dienst te treden;
- indien deze onder i. of ii. bedoelde (toekomstige) werknemer tevens op zowel 31 december 2020 als 1 januari 2021 in dienst is van een van de werkgeverspartijen bij dit protocol. Uiteraard bestaat het recht op de compensaties alleen zolang de werknemer in dienst is van een van de werkgeverspartijen.

De lump sum compensaties per januari 2022 en januari 2023 worden uitgekeerd aan medewerkers die vóór 18 juni 2020 bij een van de werkgeverspartijen bij dit protocol in dienst waren én aan (toekomstige) medewerkers die op 18 juni 2020 al een ondertekende arbeidsovereenkomst hadden om bij een van die partijen in dienst te treden, en in beide gevallen mits zij op 1 januari 2022 resp 1 januari 2023 nog in dienst zijn van deze werkgever.

14. Voor zover nodig worden over de hierboven in artikel 10, 11 en 12 genoemde compensaties belastingen en premies ingehouden. Partijen zijn het erover eens dat over deze betalingen geen vakantiegeld verschuldigd is.
15. Voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, de WIA Excedent verzekering en de ANW Hiaatverzekering bestaan er tussen de twee regelingen geringe verschillen die echter wel in het nadeel van de TNT werknemers zijn. De werkgever onderzoekt of er in de markt verzekeringsoplossingen zijn zodat dezelfde dekking als in de huidige regeling kan worden gewaarborgd. Indien dit niet mogelijk is, komt de werkgever met een voorstel.
16. De WIA Aanvulling-verzekering kent momenteel een betere dekking bij BGV dan in de huidige pensioenregeling van TNT waarbij deelname op vrijwillige basis is. Deze dekking zal aan iedere werknemer worden aangeboden, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever zullen komen.
17. Op dit moment is er nog een aantal voorwaardelijke aanspraken op pensioen, welke aanspraken uiterlijk eind 2020 (cao) respectievelijk eind 2021 (PAO) worden omgezet in onvoorwaardelijke aanspraken, mits de deelnemer op dat moment nog in dienst is van een van de TNT-vennootschappen. De omzetting van deze voorwaardelijke aanspraken in onvoorwaardelijke aanspraken zal plaatsvinden vóór de collectieve waardeoverdracht aan het pensioenfonds BGV.
18. Voor de FedEx-populatie verandert in de basisregeling niets. Voor het salarisdeel boven EUR 56k (tot EUR 110k) zal de pensioenregeling veranderen van een beschikbare premieregeling naar een middelloonregeling. De eigen bijdrage daarvoor blijft ongewijzigd op 6%.

Overig

19. In de cao is een nieuwe jubileumregeling opgenomen die afwijkt van de jubileumregeling in de TNT-cao, zoals deze gold tot 30 september 2019. De regeling luidt:
- 25 jaar - 1 bruto maandsalaris (netto uit te betalen)
 - 40 jaar - 1,5 bruto maandsalaris (netto uit te betalen)
 - 50 jaar - 1,5 bruto maandsalaris (bruto uit te betalen)
- TNT-medewerkers die in de periode tot 1 oktober 2022 hun 50-jarig jubileum vieren, ontvangen nog een jubileumuitkering conform artikel 80 van de TNT-cao, zoals die gold tot 30 september 2019.

20. Partijen hebben afgesproken om de waarde van een aantal regelingen te converteren in een eindejaarsuitkering, te betalen in de maand november. Het betreft:
- Bijdrage Levensloop (artikel 67 cao TNT)
 - Winstuitkering (artikel 68 cao TNT)
 - Koffiegeld (artikelen 113 en 114 cao TNT)
 - Eindejaarsuitkering TNT
 - Eindejaarsuitkering FedEx
 - TVM-module (FedEx)
 - 1% eindejaarsuitkering voor salarisschaal 8 en hoger (FedEx)
- Bovenstaande regelingen worden afgeschaft en vervangen door een jaarlijkse uitkering van € 1.074 bruto, te betalen in november. Deze uitkering wordt voor het eerst in november 2021 uitbetaald. Het referentiejaar voor deze uitkering is gelijk aan het betreffende kalenderjaar. In 2020 worden de uitkeringen op basis van bovenstaande regelingen gewoon doorbetaald conform de oude afspraken; de TNT winstuitkering van 1,5% zal in september 2020 worden uitgekeerd.
21. De maandelijkse salarisbetaling vindt bij FedEx Express plaats op de 21^e van de maand. In de TNT-cao, zoals die gold tot 30 september 2019 is de 23^e als uiterste betalingsdag vermeld, waarbij wordt aangetekend dat de salarisbetaling in praktijk op de 22^e of eerder plaatsvindt. In de nieuwe cao wordt de 23^e als uiterste betalingsdag vermeld. FedEx medewerkers krijgen voor de verschuiving van de betalingsdatum een eenmalige compensatie van € 10 bruto.
22. De in artikel 74 lid 6 van de TNT cao genoemde restitutie in tijd wordt bijgeschreven aan het eind van het kwartaal waarin het overwerk is verricht en dient dan binnen 6 maanden te zijn opgenomen. Dit laatste werd in de praktijk niet toegepast. Onder de nieuwe cao zal dit wel worden toegepast. Alle uren die zijn toegekend vóór 1 oktober 2020 worden geacht te zijn toegekend op 30 september 2020, hetgeen betekent dat ze, in overleg met de leidinggevende, opgenomen dienen te worden uiterlijk 31 maart 2021. Mocht dat vanwege bedrijfsomstandigheden niet lukken, dan worden de uren uitbetaald.
23. De cao á la carte (artikel 81 cao) wordt geschrapt. Het verlofsaldo dat medewerkers in deze regeling hebben opgebouwd, wordt geacht te zijn toegekend op 1 oktober 2019 en toegevoegd aan het saldo bovenwettelijke verlofdagen, hetgeen betekent dat deze dagen zullen vervallen per 1 oktober 2024. Als uit de studie-afspraken een regeling voortkomt waarin vakantiedagen kunnen worden ingezet, dan zullen de medewerkers de gelegenheid hebben de "cao a la carte uren" daar in te zetten.
24. Partijen hebben afgesproken om tijdens de looptijd van deze cao studies te doen op het gebied van:
- Generatiepact, zware beroepen, eerder stoppen met werken, inclusief de ontzietmaatregel van artikel 42 lid 1 van de cao
 - Individueel Keuzebudget / cao á la carte
 - Flexibele arbeid
- Partijen zullen de eerste bijeenkomst daarover starten voor 1 februari 2021 of zoveel eerder als op grond van landelijke wijzigingen noodzakelijk is. Afspraken over eventuele wijzigingen gedurende de looptijd van deze cao zullen als addendum aan de cao worden toegevoegd.
25. In de nieuwe cao zal een artikel worden opgenomen waarin geregeld wordt dat cao-partijen met elkaar in overleg treden indien tussen hen een verschil van mening ontstaat over de interpretatie van de nieuwe cao.
26. De bij deze overeenkomst betrokken TNT-vennootschappen hebben op 24 mei 2018 een overeenkomst gesloten met de bonden tot deelname aan de cao PAWW. Partijen zullen zich inspannen om te bereiken dat ook FedEx Express Netherlands B.V. zo spoedig mogelijk partij wordt bij deze overeenkomst.
27. Vakbondsleden kunnen hun contributie per 1 januari 2021 via de werkkostenregeling fiscaal voordelig verrekenen.

28. De leeftijd voor de ontzietmaatregelen, zoals geformuleerd in artikelen 15 lid 4, art 15 lid 6, art 35 lid 6, art 72 lid 5 en art 76 lid 5 gaat van 55 jaar naar 56 jaar. Medewerkers die op dit moment 55 zijn en al gebruik maken van de maatregelen, behouden de toepassing ervan.
29. De huidige TNT-regeling bijzonder verlof (artikel 53 cao) zal in de nieuwe cao ongewijzigd worden overgenomen, met dien verstande dat de termijn van 2 dagen in artikel 53 lid 1 sub f wordt opgetrokken naar 5 dagen.
30. De arbeidsduur van 40 uur per week voor personeel van Fedex Express Netherlands B.V. wordt 39,25 uur per week. Deze verandering heeft voor fulltimers geen gevolgen voor het maandsalaris, maar leidt tot een hoger uurloon. De ADV-dagen worden gelijk getrokken met de ADV-regeling van TNT, hetgeen leidt tot een toename van 1,5 dag voor een fulltimer (van 3,5 naar 5 dagen). In dit verband komen de vrije dag in verband met de verjaardag en de Goede Vrijdag te vervallen.

Voor parttimers van FedEx Express Netherlands B.V. betekent het dat hun salaris wordt opgetrokken met 1,91%. Zij krijgen geen ADV-dagen meer.

31. Zowel tijdens het eerste als het tweede ziektejaar zal het loon aangevuld worden tot 100%. De wachtdag bij ziekte, zoals die voor de medewerkers van FedEx Express Netherlands B.V. gold, vervalt.
32. Voor alle medewerkers is een reiskostenregeling voor woon-werkverkeer afgesproken met de volgende kenmerken:
 - Vast bedrag per maand op basis van 214 dagen reizen per jaar bij full time dienstverband.
 - € 0,19 per km, voor de heen en terugreis per dag, met een maximale reisafstand van 40 km enkele reis.
 - Reisafstand te meten met Google Maps, snelste route.
 - Vergoeding kosten OV, op basis van de best passende OV-abonnementsvorm (kan verschillen voor trein en bus).
 - Herrekenen in geval van parttime werken en structureel thuiswerken.
33. FedEx zal, na definitieve overeenstemming over de cao, zorgdragen voor een arbeidsvoorwaardenvergelijking tussen de oude en de nieuwe cao op individueel medewerkersniveau. Hierbij wordt in ieder geval de eerste algemene loonsverhoging van 3% betrokken.
34. FedEx draagt er zorg voor dat tijdig, dat wil zeggen voordat de leden van de vakbonden hun stem uitbrengen, het document met de nieuwe definitieve cao-teksten (digitaal) beschikbaar is voor alle medewerkers nadat de conceptteksten door de vakorganisaties zijn geaccordeerd.
35. De concernregelingen en bedrijfsregelingen die op medezeggenschapsniveau in overleg met de ondernemingsraad nader zullen worden ingevuld, worden in de nieuwe cao benoemd.
36. Indien door het afsluiten van de nieuwe cao een arbeidsvoorwaarde uit het verleden verdwijnt, en dit voor een individuele werknemer een negatief gevolg heeft dat door partijen niet is voorzien, dan zullen partijen overleggen hoe om te gaan met (de consequenties van) het wegvallen van deze arbeidsvoorwaarde.

Datum inwerkingtreding

37. Het is om meerdere redenen niet haalbaar dan wel niet wenselijk om alle bepalingen per 1 oktober 2019 in werking te laten treden. Daarom is met betrekking tot de volgende onderdelen een ander tijdstip van inwerkingtreding afgesproken (uitgaande van een definitief akkoord vóór 1 augustus).

Per 1 oktober 2020:

- Inschaling salarissen
- Bijzonder verlof
- Vergoeding woon-werkverkeer

- Vergoeding voor Tot, overwerk en waakdienst
- Aanvulling 2^e ziektejaar
- Schrappen wachttag bij ziekte
- Leeftijdsgrens van 55 naar 56

Per 1 januari 2021:

- Deelname voor TNT-medewerkers aan PF Vervoer, incl wijziging werknemersbijdrage
- Invoering werkweek 39,25 uur voor FedEx Express Netherlands B.V.
- Verlofrechten (o.a. ADV en leeftijdsgedagen) voor FedEx Express Netherlands B.V.
- Start opbouw eindejaarsuitkering