

SOCIAAL PLAN

CEVA LOGISTICS

1 januari 2024 – 31 maart 2025

als gevolg van de P23 reorganisatie



De ondergetekenden:

1. CEVA Logistics en alle aan haar gelieerde vennootschappen zoals opgenomen in Bijlage I, hierna gezamenlijk te noemen "**CEVA Logistics**";

en

2. **Bond van Post Personeel** gevestigd te Leidschendam; en hierna te noemen "**de vakbond**";

verklaren hierbij samen het navolgende **Sociaal plan** te hebben gesloten.

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Definities
3. Algemene bepalingen
 - 3.1 Werkingsduur/looptijd
 - 3.2 Werkings sfeer
 - 3.3 Wijziging
 - 3.4 Fiscale afwikkeling
 - 3.5 Begeleidingscommissie
 - 3.6 Overleg / juiste toepassing
 - 3.7 Bindend advies
 - 3.8 Hardheidsclausule
4. Bevestiging Boventalligheid, Afspiegeling & Herplaatsing
5. Beëindiging, Vaststellingsovereenkomst en Vergoeding
6. Plaatsmakersregeling
7. Ondertekening

1. Inleiding

In dit Sociaal Plan wordt afgesproken welke maatregelen er van toepassing zijn op de werknemers van CEVA Logistics en alle aan haar gelieerde vennootschappen zoals opgenomen in Bijlage I en wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van de voorgenomen reorganisatie genaamd Plan 2023/2024 ('P23').

CEVA Logistics realiseert zich dat de voorgenomen reorganisatie nadelige gevolgen heeft voor de werknemers die hierdoor getroffen worden. CEVA Logistics heeft in het kader van deze reorganisatie zowel de Vakbond als de ondernemingsraden hierover geraadpleegd. De ondernemingsraden van CEVA Logistics hebben over de reorganisatie een positief advies uitgebracht en CEVA Logistics heeft met de Vakbond overeenstemming bereikt over de inhoud van dit Sociaal Plan. CEVA Logistics hanteert bij het selecteren van de voor ontslag voor te dragen werknemers de regels en de criteria van de Ontslagregeling.

2. Definities

In dit Sociaal Plan worden de volgende definities gehanteerd:

Afspiegelingsbeginsel	Het beginsel uit artikel 11 van de Ontslagregeling dat door CEVA Logistics wordt toegepast indien één of meer functies binnen een categorie van uitwisselbare functies wordt opgeheven en één of meer functies behouden blijft.
Arbeidsvoorwaardenreglement	Het arbeidsvoorwaardenreglement van CLS en/of het arbeidsvoorwaardenreglement van Gefco en/of het PAO-reglement van CEVA Logistics dat thans van toepassing is op een deel van de Werknemers.
Beëindigingsdatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en CEVA Logistics eindigt, hetzij met wederzijds goedvinden als gevolg van een vaststellingsovereenkomst, hetzij door opzegging na ontvangst van een ontslagvergunning van het UWV.
Begeleidingscommissie	De commissie die is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van dit Sociaal Plan.
CAO	De collectieve arbeidsovereenkomst van CEVA 2023-2025 en/of de collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer die van toepassing is op een deel van de Werknemers.
CEVA Logistics	De in Nederland gevestigde vennootschappen van CEVA Logistics zoals opgesomd in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan.
Datum boventalligheid	De datum waarop de functie van de Werknemer komt te vervallen, zoals bevestigd in de Melding Boventalligheid.
Extra Vergoeding	De vergoeding omschreven in artikel 5.5 van dit Sociaal Plan.
Fictieve opzegtermijn	De opzegtermijn die het UWV hanteert bij de toekenning van een WW-uitkering, indien de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze termijn is gelijk aan

	de Opzegtermijn en gaat in op de laatste dag van de kalendermaand waarin de vaststellingsovereenkomst tussen CEVA Logistics en Werknemer wordt gesloten.
Functie	De functie/positie van de Werknemer.
Herplaatsing	Plaatsing van een Werknemer als gevolg van de Reorganisatie in een gelijke of andere passende functie binnen CEVA Logistics.
Maandloon	Het bruto maandsalaris van de Werknemer op de Beëindigingsdatum, vermeerderd met: 8% vakantiebijslag, (ii) eventuele vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voor de Beëindigingsdatum, gedeeld door twaalf, en (iii) eventuele variabele looncomponenten (zoals bonus en/of winstuitkering) verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaand aan de Beëindigingsdatum gedeeld door zesendertig.
Melding Boventalligheid	De schriftelijke bevestiging aan de Werknemer dat zijn/haar functie komt te vervallen.
Opzegtermijn	De voor CEVA Logistics geldende opzegtermijn, zoals bepaald in artikel 7:672 BW en (indien van toepassing) in de CAO of het Arbeidsvoorwaardenreglement.
Partijen	CEVA Logistics en de Vakbond.
Passende functie	Een functie die past bij de persoonlijke mogelijkheden van de Werknemer en die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer, of waarvoor deze binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn en met maximaal één schaalniveau hoger of lager dan de oorspronkelijke functie van de Werknemer.
Peildatum	De datum waarop de Werknemer naar verwachting een Melding Boventalligheid zal ontvangen.
Reorganisatie	De reorganisatie als bedoeld in artikel 1 waarvoor dit Sociaal Plan is opgesteld.
Sociaal Plan	Dit Sociaal Plan, zoals goedgekeurd en uitgevoerd door CEVA Logistics en de Vakbond.

Uitwisselbare Functie	Een uitwisselbare functie zoals bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling (en dus (i) vergelijkbaar voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie en (ii) gelijkwaardig voor wat betreft het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning).
Vakbond	De Bond Van Post Personeel ('BVPP')
Vergoeding	Het bedrag dat door CEVA Logistics aan de Werknemer wordt aangeboden, ter compensatie van het eventuele inkomens-/pensioenverlies als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, te berekenen overeenkomstig de bepalingen uit hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.
Werknemer	De werknemer in dienst van CEVA Logistics en werkzaam in Nederland wier dienstverband wordt beëindigd wegens de Reorganisatie en op wie dit Sociaal Plan van toepassing wordt verklaard (zie ook artikel 3.2).

3. Algemene bepalingen

3.1 Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt op 31 maart 2025. Partijen zullen drie maanden voor afloop van het Sociaal Plan met elkaar in overleg treden om dit Sociaal Plan te evalueren, de stand van zaken en een eventuele verlenging van de looptijd te bespreken.

3.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer die in dienst is van CEVA Logistics en werkzaam is in Nederland, wiens dienstverband wordt beëindigd wegens de Reorganisatie (hierna de "**Werknemer**").

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers van CEVA Logistics wiens dienstverband wordt beëindigd wegens een andere reden dan de Reorganisatie, zoals disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie, een dringende reden, of een ontslag in de proeftijd. Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing op werknemers van CEVA Logistics wiens dienstverband voor bepaalde tijd niet wordt verlengd of werknemers die bij CEVA Logistics werken op basis van een uitzendovereenkomst of zzp-contract.

3.3 Wijziging

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatsvinden, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving zoals wijzigingen in het ontslag- en sociaal zekerheidsrecht, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, zullen de Partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

3.4 Fiscale afwikkeling

De bedragen uit hoofde van dit Sociaal Plan zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd brutobedragen. CEVA Logistics zal daarop de wettelijk verplichte inhoudingen plegen voordat betaling plaats vindt. Bedragen worden door CEVA Logistics alleen onbelast uitgekeerd, indien dit op basis van de fiscale en/of sociale wetgeving is toegestaan en indien dit geen extra kosten of risico's voor CEVA Logistics met zich brengt.

3.5 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in Bijlage 2.

3.6 Overleg / juiste toepassing

Partijen zullen zo nodig over de toepassing van dit Sociaal Plan en over die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, nader overleg plegen. Tussentijdse wijzigingen zullen besproken worden indien zich volgens een der Partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een essentieel element uit dit Sociaal Plan.

Indien tussen Partijen een verschil van mening ontstaat over de juiste toepassing van een bepaling uit dit Sociaal Plan, zullen Partijen dit eerst in goed overleg proberen op te

lossen. Een Werknemer kan een geschil met CEVA Logistics over de juiste toepassing van dit Sociaal Plan voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

3.7 Bindend advies

Indien het oplossen van een geschil tussen Partijen door overleg niet mogelijk blijkt te zijn, zullen zij hun geschil aan een bindend advies onderwerpen. Hiertoe zullen CEVA Logistics en de Vakbond ieder een adviseur aanwijzen, die samen een derde adviseur zullen benoemen, welke als voorzitter van de adviseurs optreedt. Het eindoordeel (in meerderheid) van de adviseurs is voor alle partijen bindend.

3.8 Hardheidsclausule

In individuele gevallen waarin toepassing van dit Sociale Plan duidelijk zou leiden tot onredelijke en onaanvaardbare gevolgen met het oog op de persoonlijke omstandigheden van de Werknemer en in buitengewone situaties waarin dit Sociaal Plan achteraf beschouwd, ten onrechte niet voorziet, kan CEVA Logistics een alternatieve en/of aanvullende regeling treffen ten gunste van de Werknemer.

4. Bevestiging Boventalligheid, Afspiegeling & Herplaatsing

4.1 Bevestiging Boventalligheid

Indien de functie van een Werknemer vervalt, zal CEVA Logistics dit tenminste één maand voor de Datum Boventalligheid schriftelijk aan de Werknemer bevestigen door middel van een Melding Boventalligheid. CEVA Logistics zal daarbij vermelden of zij verwacht dat de Werknemer herplaatst kan worden in een andere Passende functie. Als dat niet mogelijk lijkt, zal CEVA Logistics bij de Melding Boventalligheid een aanbod voegen voor beëindiging van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst (zie hoofdstuk 5).

4.2 Afspiegeling

Indien er sprake is van boventalligheid binnen een groep van Uitwisselbare Functies binnen één bedrijfsvestiging van CEVA Logistics dan wordt het Afspiegelingsbeginsel toegepast.

4.3 Herplaatsing

CEVA Logistics streeft ernaar om de Werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen te herplaatsen in een binnen CEVA Logistics op dat moment beschikbare andere Passende functie.

4.4 Uitgangspunten bij herplaatsing

Bij de herplaatsing zal CEVA Logistics de volgende uitgangspunten hanteren:

- a) bij de toepassing van de Ontslagregeling en het Afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van de Peildatum voor de vaststelling van de in aanmerking te nemen Werknemers en de leeftijden en dienstjaren van de Werknemers.
- b) afspiegeling geschiedt per bedrijfsvestiging van CEVA Logistics.
- c) indien mogelijk behoudt de Werknemer zijn eigen functie.
- d) indien sprake is van vermindering van arbeidsplaatsen bij (nagenoeg) ongewijzigde of licht gewijzigde functies (uitwisselbare functies), zal plaatsing geschieden op basis van omgekeerde afspiegeling (wat er in de meeste gevallen toe leidt dat degene met de meeste dienstjaren voorrang krijgt).
- e) indien een functie zodanig wijzigt dat niet langer sprake is van een uitwisselbare functie en er dus sprake is van een nieuwe functie, zal plaatsing geschieden op basis van geschiktheid. Dit staat ter beoordeling van CEVA Logistics. Bij de beoordeling van de geschiktheid van de Werknemer voor de functie, worden de motivatie en de eerdere performance scores meegenomen. Daar waar noodzakelijk zal worden overgegaan tot een (beperkt) assessment van de kandidaten. Plaatsing van de Werknemer is alleen mogelijk indien de functie blijkens de beoordeling als passend kan worden beschouwd. Bij gelijke geschiktheid krijgt de Werknemer met de meeste dienstjaren voorrang;
- f) indien de arbeidsplaats van een Werknemer komt te vervallen en in dezelfde plaats van tewerkstelling geen andere Passende functie voor de Werknemer beschikbaar is, zal CEVA Logistics de mogelijkheden onderzoeken om betrokkene over te plaatsen binnen CEVA Logistics in een andere vestigingsplaats;
- g) bij de invulling van de vrijkomende vacatures wordt voorrang gegeven aan Werknemers wiens arbeidsplaats is/komt te vervallen;
- h) Bij meerdere Meldingen Boventaligheid in een relatief korte periode worden alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze bekendgemaakt aan alle Werknemers. Werknemers hebben tot 14 dagen na dagtekening van de

vacaturemelding gelegenheid om te solliciteren op de vacature. Daarnaast heeft CEVA Logistics het recht om een betrokken Werknemer te benaderen voor vervulling van een vacante functie;

- i) Herplaatsing geschiedt binnen 50 km. van oorspronkelijke plaats van tewerkstelling;
- j) De extra reistijd van Werknemers naar de nieuwe plaats van tewerkstelling ten opzichte van de reistijd naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling wordt gedurende 1 jaar en 6 maanden gecompenseerd. De extra reistijd zal eenmalig worden vastgesteld door gebruik te maken van de Google-maps routeplanner snelste route en de compensatie zal worden toegekend voor de dagen waarop daadwerkelijk gereisd wordt.
- k) Compensatie extra reistijd geschiedt in geld. In incidentele gevallen kan dit worden toegekend in verlof indien dit voor de privé situatie van de Werknemer wenselijk is.
- l) Wanneer er banen ontstaan in de regio van de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling dan zullen de beschikbare posities in eerste instantie beschikbaar gesteld worden aan de Werknemers die op andere locaties herplaatst zijn. Bij het ontstaan van beschikbare posities zullen in eerste instantie Werknemers worden teruggeplaatst voor wie het een terugplaatsing in de eigen functie betreft en vervolgens Werknemers voor wie de beschikbare positie een andere passende functie betreft (en niet de eigen functie). De Werknemer met de meeste dienstjaren komt als eerste in aanmerking voor terugplaatsing in de eigen regio.
- m) Er vindt alleen externe vacaturevervulling plaats, indien geen van de Werknemers in die functie herplaatst wil worden en/of kan worden aangetoond dat geen van de betrokken Werknemers die hebben gesolliciteerd, voor de vervulling van die functie (aantoonbaar) geschikt wordt geacht.

4.5 Bedenktijd

Indien aan de Werknemer een Passende functie wordt aangeboden mag de Werknemer dit aanbod gedurende 14 dagen in beraad nemen.

4.6 Financiële regelingen bij herplaatsing

In geval van herplaatsing wordt maatwerk geboden met toepassing van de volgende uitgangspunten:

- a) gelijke inschaling: indien de nieuwe functie en de oude functie tot dezelfde salarisschaal behoren, blijft de inschaling bij herplaatsing ongewijzigd.
- b) lagere inschaling: indien de nieuwe functie in een lagere salarisschaal is ingedeeld, vindt indeling in deze lagere schaal plaats, doch behoudt de Werknemer het huidige salarisperspectief dat hij/zij had in de voormalige schaal, alsmede de aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat de Werknemer het eindsalaris in zijn voormalige salarisschaal heeft bereikt.
- c) hogere inschaling: indien de nieuwe functie in een hogere salarisschaal is ingedeeld vindt toekenning van deze hogere schaal plaats vanaf het moment van plaatsing in die nieuwe functie.

4.7 Weigering Passende functie

De Werknemer die van CEVA Logistics een Passende functie krijgt aangeboden, dient binnen een termijn van 14 dagen na dit aanbod schriftelijk te bevestigen of hij de functie aanvaardt of niet. De Werknemer is niet verplicht om het aanbod van de Passende functie te aanvaarden, maar indien de Werknemer dit aanbod niet aanvaardt, wordt overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer overeenkomstig de bepalingen uit hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

4.8 Latere herplaatsing

Indien herplaatsing mogelijk blijkt nadat de Werknemer al een beëindigingsvoorstel van CEVA Logistics heeft ontvangen, kan herplaatsing alsnog plaatsvinden met instemming van zowel CEVA Logistics als de Werknemer. Indien er op dat moment al een vaststellingsovereenkomst is uitgereikt of gesloten, wordt deze overeenkomst vernietigd c.q. ontbonden en worden eventuele al gepleegde uitvoeringshandelingen teruggedraaid.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst, Vaststellingsovereenkomst en Vergoeding

5.1. Vaststellingsovereenkomst

De Werkgever biedt aan de boventallige Werknemer die niet herplaatst kan worden een vaststellingsovereenkomst aan. In dat kader zijn de volgende bepalingen relevant.

5.2 Vergoeding

De vaststellingsovereenkomst bevat onder meer de volgende componenten:

1. Een eenmalige vergoeding (de "**Vergoeding**") die CEVA Logistics aan de Werknemer betaalt en die is bedoeld ter compensatie van het verlies of de vermindering van inkomen en/of pensioen als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikel 5.3);
2. Een Extra Vergoeding (artikel 5.5);
3. Een periode van vrijstelling met behoud van loon waarin de Werknemer zich kan oriënteren op een andere baan;
4. Een budget voor outplacement, training, opleiding of coaching (artikel 5.8); en
5. Een budget voor juridische kosten (artikel 5.9).

5.3 Berekening van de Vergoeding

De Vergoeding komt overeen met de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW (de wettelijke transitievergoeding). De Vergoeding bedraagt 1/3 van het bruto Maandloon per dienstjaar, vermeerderd met een evenredig deel daarvan voor gedeelten van een dienstjaar (gedeeltelijke dienstjaren tellen dus ook mee).

De totale periode waarin de Werknemer in dienst is geweest bij CEVA Logistics en aan haar gelieerde ondernemingen en/of eventuele rechtsvoorgangers telt daarbij mee. Eerdere onderbroken dienstverbanden, dan wel uitzendperioden of detacheringsperioden bij CEVA Logistics voorafgaand aan het dienstverband bij CEVA Logistics worden daarbij ook meegeteld (inclusief de onderbreking), doch alleen indien de onderbreking korter was dan zes (6) maanden. Periodes waarin de Werknemer op ZZP-basis heeft gewerkt, tellen niet mee.

5.4 Nadere voorwaarden voor de berekening van de Vergoeding

Voor de berekening van de Vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden:

- de Beëindigingsdatum is de referentiedatum voor de berekening van de totale lengte van het dienstverband;
- de Vergoeding bedraagt minimaal 2x het bruto Maandloon;
- de Vergoeding bedraagt maximaal de wettelijk maximale Transitievergoeding (in 2024: € 94.000,- bruto) of maximaal één bruto jaarsalaris (zijnde twaalf maal het Maandloon) indien het totale jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan de wettelijke maximale Transitievergoeding.

- Bij een totale periode werkzame periode van 15 jaar bij of langer bij CEVA Logistics wordt de Vergoeding met een factor van 1,25 uitgekeerd.

5.5 Extra Vergoeding

Indien de Werknemer binnen de daarvoor aangegeven termijn akkoord gaat met het aanbod van CEVA Logistics zoals uiteengezet in de aan de Werknemer uitgereikte vaststellingsovereenkomst, zal CEVA Logistics, naast de Vergoeding, een extra bedrag betalen aan de Werknemer gelijk aan éénmaal het Maandloon (“**Extra Vergoeding**”).

5.6 Betaling van de Vergoeding / Extra Vergoeding

CEVA Logistics zal de Vergoeding en de Extra Vergoeding aan de Werknemer betalen als een eenmalige uitkering binnen één maand na de Beëindigingsdatum, na inhouding van de toepasselijke loonbelasting en sociale premies op het bij CEVA Logistics bekende bankrekeningnummer van de Werknemer.

5.7 Voortzetting werkzaamheden / vrijstelling / vakantieuren

De Werknemer wordt geacht om de werkzaamheden voor CEVA Logistics onverminderd voort te zetten tot de Datum Boventalligheid. De Werknemer wordt, zo veel als mogelijk, in de gelegenheid gesteld om opgebouwde nog niet genoten verlofuren op te nemen voor de Datum Boventalligheid. In de periode tussen de Datum Boventalligheid en de Beëindigingsdatum wordt de Werknemer na correcte overdracht vrijgesteld van werkzaamheden, zodat de Werknemer zich kan oriënteren op een andere baan.

Het per de Datum van vrijstelling resterende saldo aan opgebouwde maar niet genoten verlofuren worden door CEVA Logistics uitbetaald bij de Eindafrekening. Vakantieuren die de Werknemer nog opbouwt gedurende de periode van vrijstelling worden geacht te zijn genoten in de periode van vrijstelling en worden dus niet uitbetaald.

5.8 Budget voor outplacement, training, opleiding of coaching

De Werknemer met wie een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, krijgt de beschikking over een budget van € 3.500,- inclusief btw voor begeleiding door een outplacementbureau of het volgen van training, opleiding of coaching naar keuze.

De Werknemer dient de betreffende factuur voor de Beëindigingsdatum als onkostendeclaratie in te dienen bij CEVA Logistics (en deze dus zelf te betalen aan

het betreffende outplacement-, opleidings- of coaching-bedrijf). Indien er op de Beëindigingsdatum (een deel van) dit budget nog niet is gebruikt, wordt dit (deel) niet aan de Werknemer uitgekeerd.

5.9 Juridische kosten

CEVA Logistics vergoedt aan de Werknemer met wie een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten de kosten van ingewonnen juridisch advies tot een maximum van € 750,- (incl. kantoorkosten, excl. btw). De Werknemer dient de factuur voor de gemaakte juridische kosten voor de Beëindigingsdatum als onkostendeclaratie in te dienen bij CEVA Logistics (en de Werknemer dient deze dus zelf te betalen aan de juridisch adviseur).

5.10 Concurrentiebeding

Indien er sprake is van een concurrentie- en of relatiebeding, dan komt dit beding te vervallen op de Beëindigingsdatum. Dit geldt niet voor Werknemers die gebruik maken van de 'Plaatsmakersregeling' in de zin van hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan en ook niet voor Werknemers met wie geen vaststellingsovereenkomst wordt gesloten.

5.11 Opleidingskosten/studieovereenkomsten

Indien tussen CEVA Logistics en de Werknemer een studieovereenkomst is gesloten, hoeft de Werknemer de studiekosten niet terug te betalen.

5.12 Geen vaststellingsovereenkomst

Indien er geen vaststellingsovereenkomst tot stand komt met een Werknemer binnen de daarvoor aangeboden termijn, zal CEVA Logistics het dienstverband van deze Werknemer beëindigen door middel van opzegging (na ontvangst van een ontslagvergunning van het UWV). In dat geval kan de Werknemer alleen aanspraak maken op 1x de geldende wettelijke transitievergoeding en niet op de minimum Vergoeding ex artikel 5.5, de Extra Vergoeding en ook niet op de overige elementen die vermeld staan in artikel 5.1 t/m 5.11 van dit Sociaal Plan.

5.13 Pensioen

Alle pensioenverplichtingen zullen door CEVA Logistics worden voldaan tot de Beëindigingsdatum.

5.14 Jubilea

Indien een Werknemer een financiële jubileumuitkering zou ontvangen binnen zes maanden na de Beëindigingsdatum zal deze uitkering worden uitbetaald conform de cao ofwel de gestelde bepalingen in het Arbeidsvoorwaardenreglement.

5.15 Bedrijfseigendommen

De Werknemer dient alle bedrijfseigendommen (laptop, telefoon, toegangspas, creditcard) in te leveren op laatste daadwerkelijke werkdag voordat de periode van vrijstelling ingaat.

5.16 Leaseauto

Indien een Werknemer een leaseauto heeft en deze leaseauto ook privé gebruikt, dient deze te worden ingeleverd op de laatste werkdag voor de Beëindigingsdatum, ofwel zoveel eerder indien de Werknemer dat wenst. Indien de leaseauto niet privé wordt gebruikt, dient deze op de laatste werkdag voor de datum van vrijstelling te worden ingeleverd.

6. Plaatsmakersregeling

Deze regeling is pas geldig nadat formeel bekend is gemaakt in welke groep van wederzijds uitwisselbare functies arbeidsplaatsen komen te vervallen en nadat één of meer Werknemers die boventallig worden in die groep een Melding Boventalligheid hebben ontvangen.

Een niet-boventallige werknemer van CEVA Logistics uit een dergelijke groep van werknemers die:

- een functie bekleedt die uitwisselbaar is met een functie van een boventallige Werknemer;
- bereid is om op eigen verzoek zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen; en
- waardoor het aantal gedwongen ontslagen in de betreffende groep uitwisselbare functies met één vermindert en de boventallige Werknemer bij CEVA Logistics werkzaam blijft,

kan een schriftelijk verzoek bij CEVA Logistics indienen om te worden aangemerkt als plaatsmaker. CEVA Logistics zal vervolgens geheel zelfstandig beoordelen of zij deze werknemer inderdaad als plaatsmaker kan en wil aanmerken en de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van haar besluit. Indien CEVA Logistics een dergelijk verzoek

honoreert, heeft de plaatsmaker recht op een vergoeding gelijk aan 50% van de Vergoeding (berekend voor de plaatsmaker) zoals gedefinieerd in artikel 5.2 en 5.3 van dit Sociaal Plan.

7. Ondertekening


Dit Sociaal plan is overeengekomen tussen Partijen op 28 december 2023.

CEVA Logistics

DocuSigned by:

F4F4228363954DA...

Kristel Buitink
Head of HR Benelux

DocuSigned by:

A0B0DC5916BA4DF

Alexander MacDonald
Head of Legal Benelux

DocuSigned by:

EB79EC3BCF564EF...

Jaco Knetemann
Head of CL Benelux

Bond Van Post Personeel

DocuSigned by:

47E94A2767F04C9

Joost Bol
Bestuurder

Bijlage I

CEVA Coop Holdco B.V.
CEVA Freight Holdings B.V.
CEVA Freight Holland B.V.
CEVA Logistics B.V.
CEVA Logistics Benelux B.V.
CEVA Logistics Commerce EMEA B.V.
CEVA Logistics eServices B.V.
CEVA Logistics Fashion Services B.V.
CEVA Logistics Headoffice B.V.
CEVA Logistics Netherlands B.V.
CEVA Logistics Technology B.V.
CEVA Logistics ZalareServices B.V.
GEFCO Forwarding Netherlands B.V.
GEFCO Forwarding Services B.V.
IJS Global Group Holding B.V.

Bijlage II

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van dit Sociaal Plan.
2. De Begeleidingscommissie heeft de taak om erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken Werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd [of op eigen initiatief] de directie van CEVA met betrekking tot het uitvoeren van dit Sociaal Plan volgens de volgende procedure:
 - de Begeleidingscommissie brengt advies uit aan de directie van CEVA, waarna door de directie een beslissing zal worden genomen.
 - Indien de Begeleidingscommissie unaniem tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich naar dit oordeel voegen.
 - adviezen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.
4. De Begeleidingscommissie bestaat uit twee door CEVA aangewezen leden, alsmede twee door de Vakbond en de Ondernemingsraden gezamenlijk aangewezen personen. De Begeleidingscommissie kiest uit hun midden een voorzitter.
5. De Begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze door CEVA vergoed, indien hierover - vooraf - overeenstemming is bereikt met CEVA.
6. Naast de twee vaste leden namens de directie en de vakorganisaties zal voor iedere geleding een plaatsvervangend lid worden benoemd.

7. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot strikte geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.