

Sociaal Plan

Transcom WorldWide B.V.

juli 2026 – december 2026

CONCEPT

Transcom

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Algemene bepalingen.....	4
2.1	Definities.....	4
2.2	Looptijd van het Sociaal Plan	5
2.3	Werkingssfeer	5
2.4	Hardheidsclausule	5
2.5	Fiscale gevolgen.....	6
3	Boventalligheid	7
3.1	Vaststelling.....	7
3.2	Aanzegging.....	7
4	Herplaatsing.....	8
4.1	Uitgangspunten herplaatsing.....	8
4.2	Aanbod passende functie	8
4.3	Herplaatsingsonderzoek	8
4.4	Selectie van de meest geschikte kandidaat	8
4.5	Aanvaarden passende functie.....	8
4.6	Geen passende functie	9
5	Beëindigingsvergoeding	10
5.1	Vergoeding	10
5.2	Berekeningsgrondslag.....	10
5.3	Uitbetaling	10
5.4	Tekenvergoeding.....	10
5.5	Vrijwillig vertrek in verband met de reorganisatie	10
6	Overige beëindigingsvoorwaarden	11
6.1	Werk naar werk en outplacementvoorziening	11
6.2	Verhuispakket.....	11
6.3	Opzegtermijn voor CSR's en Teamleads	12
6.4	Vergoeding advieskosten	12
6.5	Vakbondscontributie.....	12
6.6	Inleveren bedrijfseigendommen.....	12
6.7	Eindafrekening	13
6.8	Getuigschrift en referenties	13
6.9	Anti-cumulatie	13
7	Post-contractuele rechten en verplichtingen.....	14
7.1	Pensioencompensatie	14
7.2	Arbeidsongeschiktheid	14
7.3	Bedingen in de arbeidsovereenkomst.....	14
7.4	Informatieplicht bij toekomstige vacatures.....	14
8	Slotbepalingen	16

1 Inleiding

Transcom WorldWide B.V. (hierna: Transcom) ziet zich, als gevolg van de slechte financiële situatie, de beëindiging van de overeenkomst met haar opdrachtgever en de afname, en uiteindelijke beëindiging, van de klantenserviceactiviteiten genoodzaakt maatregelen te treffen met personele gevolgen. Als gevolg hiervan zullen functies binnen Transcom komen te vervallen en zal boventalligheid ontstaan. Om de nadelige gevolgen daarvan voor de betrokken werknemers op een zorgvuldige wijze op te vangen, is tussen Transcom en de vakbonden FNV en CNV dit Sociaal Plan overeengekomen.

Transcom zet zich in om werknemers, waar mogelijk, te begeleiden naar een nieuwe positie buiten de organisatie. In dit kader bevat het Sociaal Plan voorzieningen gericht op ondersteuning bij de oriëntatie op en overgang naar ander werk.

Allereerst zal geprobeerd worden de betrokken werknemers te herplaatsen in een passende functie binnen de Transcom Groep. Lukt dit niet, zal onderzocht worden of de werknemers herplaatst kunnen worden in een passende functie bij een andere werkgever buiten de Transcom Groep en streeft Transcom naar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemers. In dat geval voorziet dit Sociaal Plan in een financiële regeling en aanvullende voorzieningen ter ondersteuning van de betrokken werknemers.

Transcom streeft ernaar de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemers op initiatief van Transcom met wederzijds goedvinden te beëindigen. Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt, staat het Transcom vrij een ontslagaanvraag bij het UWV in te dienen. In dat geval heeft de werknemer geen aanspraak op de voorzieningen uit hoofde van dit Sociaal plan.

In afwijking van het voorgaande blijven de voorzieningen uit dit Sociaal Plan eveneens van toepassing op werknemers die op het moment van de beëindiging van hun dienstverband arbeidsongeschikt zijn en van wie de arbeidsovereenkomst, in verband met de risico's die een beëindiging met wederzijds goedvinden kan meebrengen voor hun aanspraken op een Ziektewetuitkering of andere socialezekerheidsuitkeringen, niet door middel van een vaststellingsovereenkomst wordt beëindigd. Indien de arbeidsovereenkomst van een deze werknemer om bedrijfseconomische redenen met toestemming van het UWV wordt beëindigd, behoudt de werknemer aanspraak op de voorzieningen uit hoofde van dit Sociaal Plan.

2 Algemene bepalingen

2.1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Aanzegging: De schriftelijke mededeling aan de individuele werknemer dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat voor hem de procedure om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgestart.

Afspiegelingsbeginsel: De wettelijke systematiek op grond waarvan de ontslagvolgorde wordt bepaald bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Binnen het kader van het afspiegelingsbeginsel worden werknemers in uitwisselbare functies, conform de Ontslagregeling, ingedeeld in leeftijdscategorieën. Per categorie wordt vastgesteld hoeveel arbeidsplaatsen komen te vervallen, waarbij de verhouding tussen de verschillende leeftijdsgroepen zoveel mogelijk wordt behouden. Binnen iedere leeftijdsgroep komt in beginsel de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking, waardoor deze werknemer als boventallig wordt aangemerkt.

Beëindigingsvergoeding: De wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW x 1.15.

Boventallige werknemer: De werknemer wiens functie en/of arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie waarop het Sociaal Plan van toepassing is.

Bruto maandsalaris: Het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, exclusief niet-structurele looncomponenten (zoals overwerkvergoedingen of bonussen).

CAO: De voor de werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

Einddatum: De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.

Herplaatsing: Het onderzoeken en, indien mogelijk, realiseren van plaatsing van de boventallige werknemer in een passende functie binnen de onderneming of binnen het concern.

Passende functie: Een functie die, gelet op de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, al dan niet na het volgen van aanvullende scholing binnen een redelijke termijn.

Peildatum: De datum waarop de indeling in leeftijdscategorieën en de lengte van het dienstverband worden vastgesteld voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Reorganisatie: De wijziging van de organisatie van werkgever, waaronder begrepen de beëindiging van de activiteiten van Transcom in Nederland, die leidt tot het vervallen van arbeidsplaatsen.

Sociaal Plan: Onderhavig Sociaal Plan, zoals overeengekomen op 23 juli 2026 tussen Transcom en FNV en CNV.

Transitievergoeding: De transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. Voor de berekening van de transitievergoeding worden de volgende looncomponenten meegenomen: bruto maandloon inclusief vakantietoeslag, (eventuele) structurele overwerkvergoedingen en (eventuele) periodieke bonussen.

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Vakbonden: Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna te noemen FNV), Christelijk Nationaal Vakverbond (hierna te noemen CNV.)

Vaststellingsovereenkomst: De overeenkomst (als bedoeld in artikel 7:670b juncto artikel 7:900 van het BW), tussen de werkgever en de werknemer, conform de voorwaarden van dit Sociaal Plan.

Werkgever: Transcom Worldwide B.V., gevestigd te Groningen.

Werknemer: De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Transcom waar als gevolg van de beschreven wijzigingen in de organisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen.

2.2 *Looptijd van het Sociaal Plan*

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 23 juli 2026. De looptijd van dit Sociaal Plan bedraagt 5 maanden; het Sociaal Plan eindigt van rechtswege per 1 januari 2027, zonder dat opzegging vereist is.

2.3 *Werkingsfeer*

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever zal worden beëindigd als gevolg van een reorganisatie zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan en waarvan boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Werknemers die op eigen initiatief ontslag nemen;
- Individuele situaties van werknemers die wordt ontslagen door onvoldoende functioneren, een verstoorde arbeidsrelatie, een dringende reden, arbeidsongeschiktheid bij meer dan 104 weken van ziekte of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of pensionering.

Dit Sociaal Plan is evenmin van toepassing op werknemers die uit eigen beweging ontslag nemen, behalve voor zover uitdrukkelijk bepaald in artikel 5.5 van dit Sociaal Plan.

2.4 *Hardheidsclausule*

In de gevallen dat dit Sociaal Plan evident onredelijk uitpakt gelet op de uitzonderlijke individuele omstandigheden, kan Werkgever besluiten af te wijken van dit Sociaal Plan. Een afwijking leidt niet tot precedents voor andere werknemers.

2.5 *Fiscale gevolgen*

Op alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen en bedragen zijn de op het moment van uitbetaling geldende fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke regels van toepassing. Werkgever zal op de uit te keren bedragen de wettelijk verplichte inhoudingen toepassen.

CONCEPT

3 Boventalligheid

3.1 Vaststelling

De boventalligheid van de werknemer wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving (zoals de Ontslagregeling).

Binnen Transcom geldt dat boventalligheid ontstaat indien:

- Functies als gevolg van de beëindiging van de activiteiten in Nederland komen te vervallen; of
- Het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies wordt verminderd en meer werknemers beschikbaar zijn dan formatieplaatsen.

De vaststelling van boventalligheid vindt plaats op functionniveau en niet op individueel niveau. Daarbij wordt uitgegaan van objectieve criteria, de ontslagvolgorde wordt bepaald met toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

3.2 Aanzegging

Werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen door boventalligheid, worden hierover schriftelijk geïnformeerd in een aanzeggingsbrief. Deze brief wordt in beginsel toegelicht in een collectief gesprek en vervolgens zoveel mogelijk in een individueel gesprek.

Tijdens het (collectieve) gesprek wordt de boventallige werknemer geïnformeerd over onderstaande punten:

- De reden van boventalligheid;
- De gevolgen voor de arbeidsovereenkomst;
- De mogelijkheden binnen het Sociaal Plan;
- De vervolgstappen in het proces (waaronder beëindiging en eventuele herplaatsing).

Tevens wordt, voor zover mogelijk, inzicht gegeven in de planning van het verdere traject, waaronder de verwachte datum van beëindiging van het dienstverband.

De inhoud van het gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en maakt onderdeel uit van het personeelsdossier.

4 Herplaatsing

4.1 *Uitgangspunten herplaatsing*

Werkgever onderzoekt, met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving, of de boventallige werknemer in aanmerking komt voor herplaatsing in een passende functie binnen de onderneming of, indien daartoe aanleiding bestaat, binnen het concern. Gelet op de voorgenomen beëindiging van de activiteiten van Transcom in Nederland zijn de mogelijkheden voor het aanbieden van een passende functie in Nederland naar verwachting beperkt.

Met de boventallige werknemers wordt in ieder geval een collectieve bijeenkomst georganiseerd waarin de mogelijkheden en wensen ten aanzien van externe internationale herplaatsing worden besproken. Indien de werkgever of de werknemer daartoe aanleiding ziet, wordt daarnaast een individueel gesprek gevoerd. De uitkomsten van eventuele individuele gesprekken worden vastgelegd.

4.2 *Aanbod passende functie*

Een passende functie is een functie die, gelet op de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, al dan niet na het volgen van aanvullende scholing binnen een redelijke termijn.

Bij de beoordeling of sprake is van een passende functie wordt onder meer gekeken naar de inhoud en het niveau van de functie in relatie tot de kennis, vaardigheden en competenties van de werknemer. Daarnaast wordt rekening gehouden met de voor de functie gestelde eisen en de vraag in hoeverre aanvullende scholing noodzakelijk en haalbaar is om de functie passend te maken.

4.3 *Herplaatsingsonderzoek*

Werkgever onderzoekt herplaatsingsmogelijkheden met inachtneming van de wettelijke vereisten en de omstandigheden van het geval. Daarbij geldt dat herplaatsing een inspanningsverplichting betreft en dat geen garantie bestaat op daadwerkelijke plaatsing. Indien binnen een redelijke termijn geen passende functie beschikbaar is of komt, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd overeenkomstig de bepalingen van dit Sociaal Plan.

4.4 *Selectie van de meest geschikte kandidaat*

Indien meerdere boventallige werknemers in aanmerking komen voor een beschikbare passende functie, zal de selectie plaatsvinden op basis van geschiktheid voor de functie. Bij gelijke geschiktheid kan het dienstverband (anciënniteit) een rol spelen bij de uiteindelijke selectie.

4.5 *Aanvaarden passende functie*

Indien aan een werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt dit aanbod schriftelijk bevestigd. De werknemer dient binnen een redelijke termijn aan te geven of hij of zij de functie aanvaardt. Indien de werknemer het aanbod van een passende functie aanvaardt, wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet onder de bij de functie behorende arbeidsvoorwaarden.

Als na twee maanden een passende functie succesvol blijkt, dan kan een boventallige werknemer geen aanspraak meer maken op enige vergoeding uit dit Sociaal Plan.

Indien de werknemer een passende functie zonder gegronde reden weigert, kan dit gevolgen hebben voor de aanspraken van de werknemer op grond van dit Sociaal Plan en kan de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4.6 *Geen passende functie*

Indien binnen de geldende herplaatsingstermijn, waarbij aangesloten wordt bij de duur van de wettelijke opzegtermijnen, geen passende functie beschikbaar is of komt, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd overeenkomstig de bepalingen van dit Sociaal Plan.

CONCEPT

5 Beëindigingsvergoeding

5.1 Vergoeding

De boventallige Medewerker ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto Beëindigingsvergoeding, zijnde de op grond van artikel 7:673 BW berekende transitievergoeding, vermenigvuldigd met een factor van 1.2.

5.2 Berekeningsgrondslag

De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform artikel 7:673 BW. Bij de berekening van de transitievergoeding worden het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en structurele looncomponenten van de werknemer in aanmerking genomen.

5.3 Uitbetaling

De beëindigingsvergoeding wordt vastgesteld per de voor de werknemer geldende einddatum van de arbeidsovereenkomst en wordt uitbetaald bij de eindafrekening, onder inhouding van de wettelijk verschuldigde belastingen en premies.

5.4 Tekenvergoeding

Indien de werknemer zijn of haar beëindigingsovereenkomst uiterlijk op 31 juli 2026 ondertekent en geen gebruik maakt van de wettelijke herroepingstermijn, ontvangt hij of zij een extra netto WKR-vergoeding van € 1.500,00. Deze extra vergoeding wordt gelijktijdig met de beëindigingsvergoeding uitbetaald.

5.5 Vrijwillig vertrek in verband met de reorganisatie

Indien een werknemer vrijwillig ontslag neemt in verband met de reorganisatie, heeft de werknemer geen aanspraak op de bepalingen van dit Sociaal Plan, met uitzondering van een eenmalige brutobetaling ter hoogte van 50% van de wettelijke transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek.

Deze uitkering is alleen verschuldigd indien het vrijwillig ontslag rechtstreeks verband houdt met de reorganisatie en de werkgever het recht van de werknemer op deze uitkering schriftelijk heeft bevestigd voordat de arbeidsovereenkomst afloopt.

6 Overige beëindigingsvoorwaarden

6.1 *Werk naar werk en outplacementvoorziening*

De werkgever stelt aan werknemers van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van de reorganisatie wordt beëindigd een budget van **maximaal € 1.500 exclusief btw** beschikbaar voor outplacement.

Indien de werknemer kiest voor outplacement, kan het budget worden aangewend voor een outplacementprogramma dat wordt verzorgd door een door de werkgever aan te wijzen dienstverlener. De werknemer kan binnen het beschikbare budget een outplacementprogramma kiezen dat is gericht op het ondersteunen van de overgang naar ander werk. Een dergelijk programma kan onder meer bestaan uit ondersteuning bij het opstellen van een cv, voorbereiding op sollicitatiegesprekken, begeleiding bij het gebruik van beschikbare sollicitatietools, ondersteuning bij het opbouwen van een netwerk en andere arbeidsmarktgerichte activiteiten.

De inhoud, timing en praktische uitvoering van het gekozen outplacementprogramma worden bepaald door de werkgever, rekening houdend met de aard van de reorganisatie, de beschikbare voorzieningen en de behoeften van de getroffen werknemers. Waar nodig kan de werkgever aanvullende ondersteuning bieden, zowel individueel als collectief, afhankelijk van de omstandigheden en de beschikbare diensten.

De facturen ten aanzien van het outplacementprogramma dienen uiterlijk op 30 november 2026 te worden ingediend. Na deze datum vervalt iedere aanspraak op het resterende budget. Het budget wordt niet in geld uitgekeerd. Eventuele kosten boven het beschikbare budget komen voor rekening van de werknemer, tenzij de werkgever schriftelijk anders besluit.

6.2 *Verhuispakket*

De werkgever zal werknemers actief informeren over de mogelijkheid om naar Spanje te verhuizen om via de Spaanse entiteit werkzaamheden te verrichten. Het aanvaarden van de verhuizing is geheel vrijwillig en vindt plaats onder voorwaarde dat de werknemer een overplaatsingsovereenkomst sluit met de betreffende Spaanse entiteit. De specifieke voorwaarden van de verhuizing worden in die overplaatsingsovereenkomst vastgelegd.

Het verhuispakket kan de volgende ondersteuning omvatten: volledige vergoeding van redelijke reiskosten van Nederland naar Spanje, inclusief vluchten of treinreizen; ondersteuning bij de noodzakelijke juridische en administratieve stappen in verband met de overplaatsing en verhuizing; en twee volledige maanden door het bedrijf betaalde tijdelijke huisvesting in Spanje.

Indien een werknemer vóór 31 december 2026 verhuist, kan de werkgever ermee instemmen dat de werknemer tot en met 31 december 2026 het salaris op het Nederlandse salarisoniveau blijft ontvangen. Deze regeling geldt alleen indien en voor zover dit uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen in de overplaatsingsovereenkomst.

Bij overplaatsing naar de Spaanse entiteit wordt de diensttijd van de werknemer bij Transcom gerespecteerd en behouden, met inachtneming van de voorwaarden van de overplaatsingsovereenkomst en de toepasselijke wetgeving.

De werkgever kan overeenkomen dat de werknemer de door de werkgever betaalde vergoeding of kosten in verband met de verhuizing geheel of gedeeltelijk moet terugbetalen indien de werknemer binnen een bepaalde termijn na de overplaatsing het dienstverband beëindigt. Eventuele terugbetalingsverplichtingen, met inbegrip van de betreffende termijn en de wijze van afwikkeling, worden opgenomen in de overplaatsingsovereenkomst en kunnen, voor zover wettelijk toegestaan, worden verrekend met de laatste salarisbetaling van de werknemer.

6.3 *Opzegtermijn voor CSR's en Teamleads*

Bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst hanteert de werkgever een opzegtermijn van twee maanden. Deze opzegtermijn van twee maanden geldt in afwijking van de opzegtermijn die de toepasselijke cao voorschrijft voor CSR-medewerkers en hun direct leidinggevenden.

Voor werknemers voor wie op grond van de wet een langere opzegtermijn geldt dan twee maanden, zal de werkgever een opzegtermijn van drie maanden in acht nemen.

De arbeidsovereenkomst kan op een latere einddatum eindigen als de werkgever en de werknemer dit in de vaststellingsovereenkomst overeenkomen. De einddatum zal niet eerder liggen dan de datum die voortvloeit uit de opzegtermijn van twee maanden, tenzij dit wettelijk is toegestaan en partijen dit uitdrukkelijk schriftelijk overeenkomen.

In overleg met de werknemer zal de werkgever de werknemer toestaan om tijdens de opzegtermijn extra vakantiedagen op te nemen.

6.4 *Vergoeding advieskosten*

De werkgever vergoedt de redelijke kosten van juridisch en/of financieel advies in verband met de beoordeling van de vaststellingsovereenkomst en de aan de beëindiging van het dienstverband verbonden juridische en financiële consequenties, tot een maximum van € 500 exclusief btw (inclusief eventuele kantoorkosten), mits de factuur op naam van de werknemer is gesteld en uiterlijk 30 november 2026 aan de werkgever wordt overgelegd.

6.5 *Vakbondscontributie*

Werknemers die op 21 juli 2026 lid zijn van een vakorganisatie die partij is bij dit sociaal plan, hebben recht op vergoeding van de door hen verschuldigde vakbondscontributie gedurende een periode van twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband. Vergoeding vindt plaats op basis van overlegging van een betalingsbewijs alsmede een bewijs waaruit blijkt dat de werknemer lid was van de betreffende vakorganisatie op 21 juli 2026.

6.6 *Inleveren bedrijfseigendommen*

De werknemer is verplicht om alle bedrijfseigendommen die aan de werkgever toebehoren uiterlijk op de laatste werkdag, of op een eerder door de werkgever aangegeven tijdstip, terug te geven, waaronder toegangspassen, sleutels, documenten en overige informatiedragers.

In afwijking van het voorgaande mogen werknemers aan wie door de werkgever een laptop, desktopcomputer en/of telefoon ter beschikking is gesteld, deze na beëindiging van het dienstverband kosteloos behouden. Deze apparatuur dient echter eerst overeenkomstig de instructies van de werkgever te worden ingeleverd, zodat bedrijfsgegevens, vertrouwelijke informatie en overige bedrijfsapplicaties kunnen worden verwijderd. Na afronding van deze opschoning wordt de apparatuur aan de werknemer ter beschikking gesteld.

Eventuele fiscale gevolgen die voortvloeien uit de kosteloze verstrekking van deze apparatuur komen voor rekening van de werknemer.

6.7 Eindafrekening

Werkgever zal uiterlijk binnen 30 dagen na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opstellen en tot financiële afwikkeling overgaan.

In de eindafrekening worden in elk geval betrokken het nog verschuldigde salaris, de opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen, de vakantietoeslag en de beëindigingsvergoeding, voor zover daarop aanspraak bestaat.

6.8 Getuigschrift en referenties

De werkgever verstrekt de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift en positieve referenties met betrekking tot de prestaties van de werknemer.

6.9 Anti-cumulatie

Naast de vergoeding en overige financiële voorzieningen uit het Sociaal Plan zal Werkgever geen enkele andere vergoeding aan de boventallige werknemer verschuldigd zijn, in wat voor vorm dan ook en ongeacht het in de arbeidsovereenkomst, of personeelshandboek bepaalde, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

7 Post-contractuele rechten en verplichtingen

7.1 *Pensioencompensatie*

De deelname van de werknemer aan de pensioenregeling eindigt op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, tenzij uit de toepasselijke pensioenregeling of de wet anders voortvloeit.

Voor werknemers die op de datum van beëindiging van het dienstverband de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt, stelt Transcom een aanvullende voorziening beschikbaar ter tegemoetkoming in de gevolgen van het wegvallen van pensioenopbouw.

Deze voorziening bestaat uit een financiële compensatie die is bedoeld om de gemiste pensioenbijdrage over een periode van één jaar te compenseren.

De nadere uitwerking van deze voorziening, waaronder de wijze van betaling en de fiscale en pensioenrechtelijke behandeling, vindt plaats in overleg met een fiscalist en/of pensioenadviseur. Transcom zal de voorziening zodanig vormgeven dat deze in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving.

Aan deze bepaling kunnen geen rechten worden ontleend anders dan na vastlegging in de individuele beëindigingsovereenkomst.

7.2 *Arbeidsongeschiktheid*

De werkgever zal eventuele toepasselijke wettelijke opzegverboden in acht nemen, waaronder het opzegverbod tijdens ziekte.

Werknemers op wie een wettelijk opzegverbod van toepassing is, blijven echter vrij om vrijwillig met de werkgever in gesprek te gaan over beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst, onder toepassing van de voorwaarden van dit Sociaal Plan. Daarbij wordt rekening gehouden met de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever in Nederland, zoals die in de UWV-procedure zal worden aangevoerd.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de wettelijke verplichtingen van zowel de werkgever als de werknemer, waaronder de verplichtingen met betrekking tot herstel en re-integratie, volledig van toepassing.

7.3 *Bedingen in de arbeidsovereenkomst*

Voor zover in de arbeidsovereenkomst van de werknemer een concurrentiebeding of relatiebeding is opgenomen, geldt als uitgangspunt dat werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens boventalligheid geen beroep zal doen op een concurrentiebeding en relatiebeding. Een geheimhoudingsbeding, bedingen met betrekking tot intellectuele eigendomsrechten en overige bedingen die naar hun aard doorlopen na einde dienstverband, blijven van kracht, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen.

7.4 *Informatieplicht bij toekomstige vacatures*

Mochten er in de toekomst – in de periode tot 31 december 2026 – relevante vacatures ontstaan bij de werkgever, dan zal werkgever de boventallige werknemer

van wie de arbeidsovereenkomst conform het beëindigingsvoorstel van werkgever is geëindigd hierover informeren.

CONCEPT

8 Slotbepalingen

Dit Sociaal Plan is opgesteld in overeenstemming met Nederlands recht. Wijzigingen en aanvullingen op dit Sociaal Plan zijn slechts geldig indien zij schriftelijk zijn overeengekomen tussen werkgever en de vakbonden die partij zijn bij dit Sociaal Plan.

Opgemaakt in drievoud en getekend op 23 juli 2026

Voor werkgever

Voor FNV te Utrecht

Voor CNV te Utrecht

CONCEPT