

Sociaal Plan Transformatie
1 januari 2024 – 31 december 2026

H&M Hennes & Mauritz Netherlands B.V.

H&M Hennes & Mauritz Services B.V.

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
1. Inleiding	4
2. Definities	6
a) Afspiegelingsbeginsel	6
b) Bedrijfsvestiging	6
c) Beëindigingsvergoeding	6
d) Boventalligheid	6
e) Bruto maandsalaris	6
f) Diensttijd	7
g) Oproepkracht	7
h) Passende functie	7
i) Peildatum	7
j) Standplaats	7
k) Transformatie	7
l) Uitwisselbare functie	7
m) Werkgever	8
n) Werknemer	8
3. Werkingssfeer en duur	8
3.1 Werkingssfeer	8
3.2 Werkingsduur	8
4. Begeleidingscommissie	9
5. Procedure	9
5.1 Vaststelling boventalligheid	9
5.2 Aanzegging boventalligheid	9
6. Herplaatsing	9
6.1 Gesprek en aanbod	9
6.2 Acceptatie passende functie	10
6.3 Weigering passende functie	10
6.4 Bezwaar bij niet aangeboden passende functie	10
6.5 Passende reistijd bij herplaatsing	11
6.6 Afbouwregeling salaris	11
6.7 Reiskostenregeling	11
7. Beëindiging arbeidsovereenkomst	12
7.1 Beëindigingsregeling	12
7.2 Weigering beëindigingsovereenkomst	13
8. Aanvullende regelingen	13
8.1 Solliciteren onder werktijd	13
8.2 Opname vakantie uren	14
8.3 Geen terugbetaling studiekosten	14

9. Vrijwillig vertrekregeling	14
10. Wijzigingen Sociaal Plan	14
11. Hardheidsclausule	14
12. Slotbepaling	15
Bijlage 1 Reglement begeleidingscommissie	
Bijlage 2 Verhuisregeling binnen Nederland	
Bijlage 3 Addendum H&M Hennes & Mauritz Services B.V.	

1. INLEIDING

Hoe de toekomst van fashion retail er ook uitziet, het beeld zal wezenlijk anders zijn dan vandaag. De H&M Groep als geheel en H&M Nederland als onderdeel daarvan maken een transformatie door als resultaat van het veranderde gedrag van klanten, de digitalisering in de samenleving en hogere verwachtingen op het gebied van duurzaamheid. Ook wil de H&M Groep beter aansluiten bij de behoefte van de winkels, concept stores en warehouses.

Om het gewenste eindresultaat van de transformatie te bereiken zal H&M de organisatie moeten veranderen van een 'silo' organisatie naar 'cross functional en lerende' organisatie. Een regionaliseringstraject is ingezet waarbij landen met groepen landen met vergelijkbaar klantgedrag in regio's zijn ingedeeld. Er is een aantal veranderstromen die bij elkaar noodzakelijk zijn voor de totale transformatie. De transformatie wordt nu versneld ingezet vanwege de huidige situatie in de wereld en het veranderende klantgedrag en verwachtingen. De shift naar online vindt versneld plaats. H&M is als gevolg hiervan genoodzaakt de organisatie verder te vereenvoudigen en overlappingen en organisatielagen te minimaliseren. Hierdoor is H&M Groep in de toekomst de wendbare organisatie die zich kan aanpassen aan de constante veranderingen in de retail.

De transformatie van H&M Hennes & Mauritz Netherlands B.V. en H&M Hennes en Mauritz Services B.V. (hierna: "H&M") heeft personele gevolgen. H&M neemt haar verantwoordelijkheid voor de continuïteit, stabiliteit en werkgelegenheid serieus en wil door middel van dit sociaal plan en de daarin geformuleerde uitgangspunten dan ook een eerlijk, sociaal en verantwoord beleid hanteren dat voldoet aan de huidige tijd en (markt)omstandigheden.

De inhoud van onderhavig Sociaal Plan Transformatie (hierna: "Sociaal Plan") en het Addendum voor H&M Hennes & Mauritz Services B.V. (bijlage 3) is vastgesteld met goedkeuring van de Ondernemingsraad (hierna: "OR") en de vakbonden De Unie en AVV. Het Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van de transformatie die plaatsvindt bij H&M zoveel als mogelijk te voorkomen voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer en werkingsduur.

De mogelijkheden die worden aangeboden, hebben tot doel om datgene te bieden wat nodig is om nieuw werk te vinden, intern bij de H&M Groep, dan wel extern. H&M onderzoekt of de werknemer binnen de organisatie kan worden herplaatst. Indien herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is, geeft H&M er de voorkeur aan om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. H&M biedt de werknemer een beëindigingsovereenkomst waar (onder andere) een budget voor outplacement en/of opleiding naar keuze onderdeel van uitmaakt. Op die manier wordt de inkomenszekerheid van werknemers zoveel als mogelijk gewaarborgd.

Wanneer in dit Sociaal Plan de term werknemer wordt gebruikt, dient hiervoor tevens werknemster te worden gelezen. Hetzelfde geldt voor aanduidingen als hij, hem en zijn.

De inhoud van dit Sociaal Plan is overeengekomen in Amsterdam op 10 september 2024 en voor akkoord ondertekend door:

H&M Hennes & Mauritz Netherlands B.V.
H&M Hennes & Mauritz Services B.V.

Martina Bialojahn, Sales HR Manager NL

De Ondernemingsraad

Andy Wong, voorzitter

secretaris

AVV

De Unie

G. Tommel, belangenbehartiger

R. Castelein, voorzitter

2. DEFINITIES

a) Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel wordt beschreven in artikel 11 van de Ontslagregeling. Bij afspiegeling worden de werknemers per categorie uitwisselbare functies in vijf leeftijdsgroepen verdeeld. De vijf leeftijdsgroepen die worden onderscheiden zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens komen per leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking voor ontslag. Met deze werkwijze wordt bij de selectie van boventalligheid zo veel mogelijk de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand gehandhaafd.

b) Bedrijfsvestiging

In ieder geval worden de verschillende distributiecentra van H&M tezamen, het Customer Service Center en iedere afzonderlijke winkel van H&M beschouwd als een aparte bedrijfsvestiging van H&M. Om die reden vindt afspiegeling binnen de winkels plaats per afzonderlijke winkel.

c) Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding bedraagt:

- eerste 10 jaar van het dienstverband: 1/3 van het bruto maandsalaris voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd;
- na de eerste 10 jaar van het dienstverband: 1/4 van het bruto maandsalaris per volledig gewerkt half dienstjaar;
- voor werknemers ouder dan 50 jaar en een dienstverband van minimaal 10 jaar: 1/2 van het bruto maandsalaris per volledig gewerkt half dienstjaar vanaf 50 jaar.

De beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op het wettelijk vastgestelde maximum voor de transitievergoeding of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dit bedrag hoger is dan het hiervoor genoemde maximum bedrag.

In deze vergoeding wordt de transitievergoeding uitdrukkelijk geacht te zijn inbegrepen. Werknemer kan per het einde van de arbeidsovereenkomst derhalve niet separaat aanspraak maken op een transitievergoeding.

d) Boventalligheid

Een werknemer is boventallig indien zijn functie is komen te vervallen.

e) Bruto maandsalaris

Het op de datum waarop werknemer boventallig is verklaard geldende bruto maandsalaris, inclusief vaste toeslagen en vakantietoeslag, exclusief onkostenvergoedingen.

Indien een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, wordt het bruto maandsalaris berekend op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Bij de bepaling van het bruto maandsalaris op de datum waarop werknemer boventallig is verklaard, wordt rekening gehouden met eventuele verhogingen op basis van de CAO Retail Non-Food en de - indien van toepassing - eventueel aan de non-FUWAM werknemers toegekende verhoging in de periode tussen de datum van boventalligheid en de einddatum.

Indien werknemer jaarlijks een bonus ontvangt, dan wordt het gemiddelde van de bonussen in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt

meegenomen bij de bepaling van het bruto maandsalaris (dat wil zeggen: het totaal van de bonussen in deze drie kalenderjaren gedeeld door 36 maanden).

f) Diensttijd

De aaneensluitende periode, of het geheel van perioden (met inbegrip van de duur van de onderbreking) voor zover deze perioden niet langer dan zes maanden onderbroken zijn, doorgebracht bij (de rechtsvoorganger of binnenlandse en buitenlandse zusteronderneming van) H&M op basis van een arbeidsovereenkomst, met inbegrip van uitzend- en/of detachingsperioden bij (de rechtsvoorganger van) H&M, direct, of met onderbrekingen van zes maanden of korter (met inbegrip van de onderbreking), voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met (de rechtsvoorganger van) H&M en met inbegrip van periodes dat sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap conform de wet.

g) Oproepkracht

Degene met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op afroep werkzaamheden voor werkgever verricht, waaronder de werknemer met een min/max overeenkomst.

h) Passende functie

Een functie is passend als deze na boventalligheid in het kader van herplaatsing aansluit bij de opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer, zulks met inachtneming van de volgende criteria:

- het salaris van de functie bedraagt minimaal 87,5% van het huidige salaris van de werknemer;
- de arbeidsomvang van de functie is gelijk of nagenoeg gelijk ten opzichte van de huidige arbeidsomvang van de werknemer;
- de reisafstand is passend (zie hoofdstuk 6.5);
- er is zicht op dat de werknemer binnen de voor H&M geldende wettelijke opzegtermijn geschikt is voor de functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning.

i) Peildatum

Het moment dat er een “foto” van het personeelsbestand wordt genomen, die het uitgangspunt vormt voor de toepassing van de wettelijke ontslagregels. De foto wordt per fase in de transformatie genomen op de datum van boventalligheidsverklaring.

j) Standplaats

De vestiging waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

k) Transformatie

Alle wijzigingen in de organisatie die nodig zijn om te transformeren naar een Customer Centric Organisation.

l) Uitwisselbare functie

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

- a. de functies vergelijkbaar zijn 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;
- b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

m) Werkgever

De besloten vennootschap H&M Hennes & Mauritz Netherlands B.V en H&M Hennes & Mauritz Services B.V. Werkgever wordt in dit Sociaal Plan ook aangeduid als “H&M”.

n) Werknemer

Een ieder werkzaam bij H&M op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. WERKINGSFFEER EN DUUR

3.1 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever, die boventallig worden verklaard en daardoor arbeidsrechtelijke gevolgen ondervinden als direct gevolg van de transformatie.

Boventallige werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ontvangen de aanzegging dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing indien het dienstverband om andere redenen dan de transformatie wordt beëindigd, waaronder beëindiging wegens een dringende reden, disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen, langdurige arbeidsongeschiktheid, bereiken AOW-gerechtigde leeftijd of eigen opzegging.

Dit Sociaal Plan vervangt de volgende reeds gesloten Regelingen en Sociaal Plannen:

- Regeling bij sluiten van filialen;
- Regeling Business Tech.

3.2 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2024 en eindigt per 31 december 2026. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege en er is geen opzegging nodig. Rechten van werknemers die ten tijde van de werkingsduur van het Sociaal Plan boventallig zijn geworden, blijven ook nadat de werkingsduur is verstreken van kracht.

Er kan jaarlijks een tussentijdse evaluatie worden gepland waarin de contractspartijen wijzigingsvoorstellen kunnen doen. Wijzigingsvoorstellen moeten in voldoende mate onderbouwd worden en een redelijk belang dienen. Indien zich onverwachte en/of nieuwe ontwikkelingen voordoen kan een extra evaluatiemoment worden ingepland, indien dat naar het oordeel van één van de contractspartijen noodzakelijk is.

4. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld binnen H&M voor geschillen die ontstaan in de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan. De samenstelling, taken, werkwijze en bevoegdheden zijn in het reglement in **bijlage 1** opgenomen.

5. PROCEDURE

5.1 Vaststelling boventalligheid

De selectie van werknemers bij boventalligheid vindt plaats volgens de geldige wetgeving en richtlijnen, zoals de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (UWV). Aan de hand van het personeelsbestand wordt een indeling gemaakt naar categorieën uitwisselbare functies. H&M toetst dus eerst of de betreffende functie uitwisselbaar is met een andere functie (definitie 'uitwisselbare functies' zie hoofdstuk 2 onder I). De vaststelling van de werknemer(s) die binnen de categorie uitwisselbare functies boventallig is (zijn), vindt vervolgens plaats volgens het afspiegelingsbeginsel (definitie 'afspiegelingsbeginsel' zie hoofdstuk 2 onder a).

Als een unieke functie (een functie die maar één werknemer heeft) komt te vervallen, dan hoeft voor de vaststelling van de boventalligheid niet te worden afgespiegeld. Er zijn dan geen uitwisselbare functies en dus geen werknemers om mee af te spiegelen. Afspiegeling is ook niet aan de orde als een hele categorie uitwisselbare functies komt te vervallen, omdat dan alle werknemers binnen deze categorie uitwisselbare functies boventallig worden.

5.2 Aanzegging boventalligheid

Werkgever informeert de betrokken werknemers hierover in een persoonlijk gesprek en bevestigt vervolgens schriftelijk per welke datum de werknemer boventallig wordt. Vervolgens start de herplaatsingsprocedure (hoofdstuk 6).

6. HERPLAATSING

6.1 Gesprek en aanbod

Ten behoeve van de boventallige werknemers, worden de herplaatsingsmogelijkheden in een passende functie onderzocht. Werkgever betreft hierin vacatures, nog te ontstane vacatures en arbeidsplaatsen die worden vervuld door uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel, werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die binnen de opzegtermijn van de boventallige werknemer aflopen.

Er wordt eerst met werknemers besproken of en welke passende functies beschikbaar zijn. Alle werknemers worden uitgenodigd voor een gesprek om de mogelijkheden te inventariseren met betrekking tot een interne functie binnen de H&M-groep. In dat gesprek wordt ook, indien er meerdere passende functies zijn, de belangstelling van de werknemer geregistreerd. Op basis hiervan wordt aan de werknemer een aanbod gedaan voor een passende functie. Bij het functieaanbod wordt, zo veel als mogelijk is, rekening gehouden met de belangstelling van de werknemer. Indien een functie passend is voor meerdere werknemers, bepaalt werkgever aan welke boventallige werknemer welke passende functie wordt aangeboden. Uitgangspunt is dat de passende functie wordt aangeboden aan de werknemer waarvoor deze het meest passend is. Het aanbod voor de passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd, inclusief de arbeidsvoorwaarden die bij de

passende functie horen en een eventuele afbouwregeling.

Het staat een werknemer te allen tijde vrij om op interne vacatures te solliciteren voor niet-passende functies die de werknemer voor zichzelf als geschikt beschouwt. Het initiatief en de verantwoordelijkheid hiervoor ligt in dat geval bij de werknemer. Indien de werknemer voor deze niet-passende functie wordt aangenomen, ontvangt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden het salaris horend bij de oude (boventallige) functie. De werknemer ontvangt vanaf de 7^e maand het salaris dat hoort bij de nieuwe niet-passende functie. De overige arbeidsvoorwaarden worden direct bij aanvang aangepast. De werknemer géén recht op de faciliteiten uit dit Sociaal Plan waaronder de Afbouwregeling salaris (zie hoofdstuk 6.6).

Indien de werknemer binnen 6 maanden na het einde van het dienstverband bij H&M in dienst treedt, dient de werknemer 50% van de uitbetaalde beëindigingsvergoeding aan H&M terug te betalen. Indien de werknemer binnen 12 maanden (tussen 6 en 12 maanden) na het einde van het dienstverband bij H&M in dienst treedt, dient de werknemer 30% van de uitbetaalde beëindigingsvergoeding aan H&M terug te betalen. In overleg met de werknemer kan H&M besluiten om dit met het salaris van werknemer te verrekenen.

6.2 Acceptatie passende functie

De werknemer wordt geacht de aangeboden passende functie te accepteren, indien hij niet binnen 14 dagen na dagtekening van het aanbod schriftelijk bezwaar hiertegen heeft gemaakt bij de werkgever (zie hoofdstuk 6.3). In dat geval wordt werknemer na afloop van deze termijn herplaatst in de passende functie. De arbeidsvoorwaarden worden dienovereenkomstig aangepast.

Ter afronding van de herplaatsingsprocedure ontvangt de werknemer in een gesprek met zijn (nieuwe) leidinggevende en/of HR, het definitieve herplaatsingsbesluit, inclusief de schriftelijke bevestiging van de arbeidsvoorwaarden en de eventuele afbouwperiode (zie hoofdstuk 6.6). Werknemer dient dit besluit binnen de gegeven termijn voor akkoord te tekenen.

6.3 Weigering passende functie

Indien een werknemer zich niet kan vinden in het oordeel van de werkgever omtrent de passendheid van een functie, dan dient hij binnen 14 dagen na dagtekening van het aanbod schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar in te dienen bij de begeleidingscommissie (hoofdstuk 4). Indien de begeleidingscommissie oordeelt dat sprake is van een passende functie, kan de werknemer het aanbod alsnog binnen 5 dagen schriftelijk accepteren. Gedurende de bezwaarprocedure, houdt werkgever de betreffende functie beschikbaar voor werknemer.

Indien werknemer dan nogmaals de passende functie weigert of niet tijdig schriftelijk accepteert, dan wel een functieaanbod weigert zonder een procedure bij de begeleidingscommissie te starten, vervallen alle rechten op grond van het Sociaal Plan en zal werkgever overgaan tot (eenzijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van aanspraken zoals verwoord in dit Sociaal Plan.

Indien de begeleidingscommissie oordeelt dat de functie niet passend is, blijft de werknemer boventallig.

6.4 Bezwaar bij niet aangeboden passende functie

Indien een werknemer van mening is dat werkgever hem ten onrechte een passende functie niet heeft aangeboden, kan hij binnen 14 dagen nadat de vacante positie bekend is, een verzoek indienen bij de begeleidingscommissie (hoofdstuk 4).

6.5 Passende reistijd bij herplaatsing

Indien werknemer wordt geplaatst in een functie die meer reistijd inhoudt, geldt dat in de volgende gevallen de functie passend wordt geacht:

- De reistijd voor woon-werk verkeer is maximaal 1 uur op basis van enkele reis. Bij reizen met het openbaar vervoer zal de reistijd worden vastgesteld middels OV9292 van deur tot deur. Bij reizen per auto geldt de reisafstand van de snelste route volgens ANWB routeplanner;
- Indien de werknemer al een langere reistijd had, dan geldt die langere reistijd alsnog als redelijk.

Indien voor de werknemer door een verhuizing een passende functie ontstaat die werknemer accepteert kan werknemer gebruik maken van de Verhuisregeling zoals opgenomen in **bijlage 2**, mits werknemer aan de overige voorwaarden voor deze regeling voldoet.

6.6 Afbouwregeling salaris

Indien de werknemer wordt geplaatst in een passende functie met een lager salarisniveau, vindt een afbouwregeling van het salaris plaats gedurende drie jaar. In drie stappen van één jaar bouwt de werkgever het salaris evenredig af, totdat de werknemer na drie jaar op het salarisniveau zit dat hoort bij de nieuwe passende functie. De eerste afbouwstap zal plaatsvinden na één jaar. Overige arbeidsvoorwaarden worden direct aangepast.

6.7 Reiskostenregeling

Indien de werknemer wordt geplaatst in een passende functie, waardoor de afstand woon-werkverkeer > 10 kilometer enkele reis blijft/wordt, behoudt/ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding. De hoogte van de reiskostenvergoeding komt overeen met de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II, zoals deze door OV9292 worden verstrekt aan de salarisadministratie. Bij reizen per auto wordt uitsluitend een kilometervergoeding verstrekt als dit voordeliger is dan de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II. Werknemer ontvangt in dat geval een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van de reisafstand van deur tot deur via de snelste route volgens ANWB routeplanner, met een maximum van hetgeen op basis van de geldende fiscale wetgeving zonder inhoudingen door werkgever kan worden uitgekeerd.

Indien de werknemer wordt geplaatst in een passende functie waardoor de afstand woon-werkverkeer < 10 kilometer enkele reis wordt, ontvangt de werknemer niet langer een reiskostenvergoeding.

Indien de werknemer wordt geplaatst in een passende functie waarvan zakelijk reizen niet langer onderdeel is, dient de werknemer zijn NS Business Card in te leveren en ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding indien de afstand woon-werkverkeer > 10 kilometer enkele reis is. De hoogte van de reiskostenvergoeding komt overeen met de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II, zoals deze door OV9292 worden verstrekt aan de salarisadministratie. Bij reizen per auto wordt uitsluitend een kilometervergoeding verstrekt als dit voordeliger is dan de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II. Werknemer ontvangt in dat geval een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van de reisafstand van deur tot deur via de snelste route volgens ANWB routeplanner, met een maximum van hetgeen op basis van de geldende fiscale wetgeving zonder inhoudingen door werkgever kan worden uitgekeerd.

7. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

7.1 Beëindigingsregeling

Indien een boventallige werknemer niet kan worden herplaatst in een passende functie, moet de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigen. Hierbij volgt H&M de op dat moment geldende Ontslagregeling voorgeschreven volgorde van ontslagen.

Voor wat betreft boventallige werknemers (waaronder oproepkrachten) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geeft H&M er de voorkeur aan om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. H&M biedt deze boventallige werknemer een beëindigingsovereenkomst met – op hoofdlijnen - de volgende elementen:

- a. De beëindigingsovereenkomst vermeldt dat de beëindiging plaatsvindt op het initiatief van werkgever en dat er is geen sprake van een dringende reden, dan wel enig verwijt aan de zijde van werknemer. Bij de gekozen einddatum wordt rekening gehouden met de fictieve opzegtermijn, zodat de werknemer direct aansluitend op het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak maakt op een eventuele WW-uitkering, indien en voor zover de werknemer aan de overige vereisten voor deze uitkering voldoet;
- b. Werkgever betaalt aan de werknemer een beëindigingsvergoeding (definitie 'beëindigingsvergoeding' zie hoofdstuk 2 onder c) vermenigvuldigd met factor 1,5;
- c. Werkgever stelt werknemer een budget ter beschikking voor outplacement en/of opleiding bij een outplacement- of opleidingsbureau naar keuze. Door werkgever kunnen outplacementbureaus aangedragen worden. Werkgever vergoedt maximaal € 5.000,= excl. BTW door middel van een factuur rechtstreeks aan H&M binnen één jaar na de einddatum;
- d. De werknemer die de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, wordt de dag nadat de wettelijke bedenktijd van 14 dagen is verstreken, vrijgesteld van zijn verplichting werkzaamheden te verrichten voor H&M, zodat de werknemer zich geheel kan richten op het vinden van een nieuwe baan. Tijdens deze vrijstellingsperiode behoudt werknemer zijn recht op bruto maandsalaris en vaste looncomponenten, met uitzondering van eventuele onkostenvergoedingen;
- e. Indien de werknemer voor de einddatum een andere baan buiten H&M accepteert en/of inkomsten uit een andere werkkring geniet, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum indiensttreding bij de nieuwe baan of per de datum waarop de werknemer inkomsten uit een andere werkkring geniet. Indien de arbeidsovereenkomst op deze wijze eindigt op een eerdere einddatum, behoudt de werknemer aanspraak op de beëindigingsvergoeding. De resterende opzegtermijn (de periode tussen de oorspronkelijke einddatum en de eerdere einddatum) wordt door H&M uitbetaald als extra vergoeding bovenop de beëindigingsvergoeding;
- f. Binnen één maand na de einddatum draagt H&M zorg voor een correcte eindafrekening, waaronder is begrepen (pro rata) vakantietoeslag en tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen.;
- g. Het eventueel overeengekomen concurrentiebeding en bijbehorend boetebeding komt te vervallen per einddatum van de arbeidsovereenkomst. Een eventueel overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht;

- h. H&M verstrekt op verzoek een positief geformuleerd getuigschrift en verstrekt dienovereenkomstige referenties;
- i. H&M vergoedt de kosten van juridisch advies door een juridisch adviseur naar keuze op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 750,= inclusief kantoorkosten en excl. BTW,. De juridisch adviseur stuurt daartoe de op naam van werknemer gestelde factuur aan werkgever uiterlijk 14 dagen voor de einddatum;
- j. H&M vergoedt de kosten van financieel advies door een financieel adviseur naar keuze op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 750,= excl. BTW. Door werkgever kunnen financieel adviseurs aangedragen worden. De financieel adviseur stuurt daartoe de op naam van werknemer gestelde factuur aan werkgever uiterlijk 14 dagen voor de einddatum;
- k. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van werknemer aan eventuele collectieve verzekeringen;
- l. Iedere vijf jaar, vanaf het tiende dienstjaar, wordt door H&M in de praktijk een jubileumuitkering gedaan aan de werknemers. Indien de werknemer binnen drie maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, dan wordt deze alsnog voldaan bij de eindafrekening. In afwijking van het voorgaande geldt dat indien de werknemer binnen één jaar na de einddatum van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering bij een dienstverband van 25 of 30 jaar, dat deze alsnog wordt uitgekeerd bij de eindafrekening.
- m. De werknemer dient alle bedrijfseigendommen van H&M die nog in zijn bezit zijn uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst te retourneren bij zijn leidinggevende. Over het eventueel overnemen van bedrijfseigendommen treedt werknemer met werkgever in overleg.

De werknemer moet na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst binnen 7 dagen (zaterdag en zondag uitgezonderd) inhoudelijk reageren door te laten weten of hij de vaststellingsovereenkomst in goede orde heeft ontvangen, de vaststellingsovereenkomst zo voldoende duidelijk is of dat hij nog vragen heeft.

7.2 Weigering beëindigingsovereenkomst

Indien de werknemer die boventallig is en niet kan worden herplaatst een beëindigingsovereenkomst wordt aangeboden die hij niet binnen de in de bij de beëindigingsovereenkomst gevoegde begeleidende brief gestelde termijn (van minimaal 7 werkdagen) ondertekend retourneert, of daar binnen de wettelijke bedenktijd van 14 dagen op terugkomt, gaat H&M over tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV. De werknemer heeft in dat geval géén recht op de faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

8. AANVULLENDE REGELINGEN

8.1 Solliciteren onder werktijd

De werknemer zal, voor zover nodig, met behoud van salaris - binnen redelijke grenzen - vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken, mits vooraf besproken met en goedgekeurd door de leidinggevende. De werknemer hoeft hier geen verlof voor op te nemen.

Ook zal de werknemer na overleg en goedkeuring in staat worden gesteld andere activiteiten onder werktijd te ondernemen die de kans op het verkrijgen van een andere baan vergroten.

8.2 Opname vakantie-uren

De werknemer wordt zoveel mogelijk in staat gesteld zijn vakantie-uren op te nemen.

8.3 Geen terugbetaling studiekosten

Overeengekomen terugbetalingsregelingen met betrekking tot studiekosten komen te vervallen per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werknemers vergoedingen voor studiekosten niet hoeven terug te betalen.

9. VRIJWILLIG VERTREKREGELING

Zodra het voornemen voor een transformatie in een bepaald bedrijfsonderdeel bekend is, bepaalt werkgever of, wanneer en onder welke specifieke voorwaarden voor dat bedrijfsonderdeel de vrijwillig vertrekregeling zal worden opengesteld, volgens de hieronder genoemde spelregels. Werknemers kunnen in het kader van deze regeling vanaf dat moment aangeven bij hun leidinggevende dat zij op vrijwillige basis de organisatie willen verlaten. Het beoogde effect daarvan is dat er minder sprake zal zijn van gedwongen vertrek.

Spelregels:

1. H&M wijst aan in welk bedrijfsonderdeel, vanaf welk moment en tot wanneer de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is.
2. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangegeven:
 - voor welke functies de regeling geldt;
 - hoeveel werknemers in totaal gebruik kunnen maken van de regeling.
3. H&M beslist uiteindelijk welke werknemers gebruik kunnen maken van de regeling, de belangen van de organisatie in aanmerking nemende. Dit betekent dat H&M een verzoek onder andere kan weigeren als een werknemer (op dat moment) onmisbaar is vanwege bepaalde kennis, competenties en/of ervaring, als meer werknemers zich hebben aangemeld dan het aantal in de betreffende transformatie te verdwijnen werkplekken of ter voorkoming van een RVU-strafheffing.
4. H&M biedt deze werknemer een beëindigingsovereenkomst met daarin opgenomen de wettelijke transitievergoeding. De werknemer heeft in dat geval géén recht op de overige faciliteiten uit dit Sociaal Plan.
5. De functie die vrijkomt na een vrijwillig vertrek, wordt indien mogelijk ingevuld door een boventallig verklaarde werknemer. Die werknemer wordt aangewezen door middel van het hanteren van het afspiegelingsbeginsel.

10. WIJZIGINGEN SOCIAAL PLAN

Indien er zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van het Sociaal Plan niet te voorzien waren (waaronder eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), verklaren de contractspartijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in het Sociaal Plan aan te brengen.

11. HARDHEIDSCLAUSULE

In gevallen, waarin het Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, kan de werkgever in voor de werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken. Als zich een dergelijke situatie voordoet, zal H&M in overleg treden met de

betreffende werknemer, teneinde te streven naar een oplossing die zoveel mogelijk aansluit bij de letter en geest van dit Sociaal Plan. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zal de kwestie aan de begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd.

12. SLOTBEPALING

Werkgever zal aan alle werknemers die betrokken zijn in de transformatie een exemplaar van dit Sociaal Plan ter beschikking stellen.

BIJLAGE 1 REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Er is een begeleidingscommissie ingesteld en bereikbaar via het e-mailadres begeleidingscommissie@hm.com.

1. Taak

De begeleidingscommissie heeft tot taken:

- a. Advisering in die gevallen waarin uitvoering van het Sociaal Plan tot een voor de individuele werknemer onredelijke uitkomst zal leiden.
- b. Uitspraak doen bij geschillen over de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan tussen werkgever en werknemer. Deze uitspraak geldt zowel voor werkgever als voor werknemer als een zwaarwegend advies.

De begeleidingscommissie neemt geen bezwaren in behandeling, waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt.

2. Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden:

- a. Eén lid dat is voorgedragen door de OR.
- b. Eén lid benoemd door de werkgever.
- c. Een derde lid wordt door de twee eerdergenoemde leden gezamenlijk benoemd. Dit lid vervult tevens de functie van onafhankelijk voorzitter. Dit lid mag niet in een werknemer- en/of gezagsrelatie tot de werkgever staan.

Voor ieder van de leden wordt op voorhand een vervanger benoemd die de eerst benoemde vervangt in geval van ziekte, afwezigheid om andere reden of in geval van een tegenstrijdig belang zoals benoemd in artikel 3 onder e.

Aan de commissie wordt desgewenst een secretaris door werkgever aangeboden.

3. Bevoegdheden

- a. De begeleidingscommissie adviseert desgevraagd de werknemer(s) en de werkgever ten aanzien van onderwerpen die begrepen zijn onder de in punt 1 weergegeven taken.
- b. De begeleidingscommissie is bevoegd naar eigen inzicht werknemers, leidinggevenden en directies te horen. De betrokkenen en het bestuur van H&M kunnen ook zelf verzoeken om gehoord te worden door de begeleidingscommissie.
- c. De begeleidingscommissie oefent haar taak zelfstandig uit.
- d. De begeleidingscommissie is niet bevoegd te adviseren indien een verschil van mening betrekking heeft op onderwerpen die niet onder de taakstelling vallen.

- e. De leden van de begeleidingscommissie zijn niet bevoegd om op enigerlei wijze betrokken te zijn bij aan de begeleidingscommissie voorgelegde zaken indien sprake is van een tegenstrijdig belang, hetgeen in ieder geval aan de orde is als de zaak een familielid of directe collega betreft.

4. Uitspraken

De begeleidingscommissie doet zo mogelijk binnen tien werkdagen na ontvangst van een aanvraag of klacht, na inhoudelijke behandeling, uitspraak in de vorm van een zwaarwegend advies over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar of naar aanleiding van de door de werkgever voorgelegde vraag. Het advies wordt schriftelijk aan de werknemer en werkgever meegedeeld. In beginsel volgt H&M het zwaarwegend advies van de begeleidingscommissie. Indien H&M het zwaarwegende advies van de begeleidingscommissie niet volgt, dan legt zij schriftelijk uit waarom zij het advies niet volgt.

5. Geheimhouding

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens, die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij kunnen begrijpen dat bekendmaking nadeel kan berokkenen aan de werknemer(s) of aan de werkgever.

6. Kosten begeleidingscommissie

De kosten van het secretariaat van de begeleidingscommissie komen ten laste van werkgever. De kosten van de begeleidingscommissie en de vergoeding voor de leden worden eveneens betaald door werkgever. De werknemer draagt de eigen kosten.

BIJLAGE 2 VERHUISREGELING BINNEN NEDERLAND

1. DOELSTELLING

Deze verhuisregeling heeft ten doel een locatieverhuizing op grond van artikel 6.5 van het Sociaal Plan zoveel als mogelijk te faciliteren en eventuele voor de werknemer nadelige gevolgen verbonden aan de verhuizing waar mogelijk te compenseren.

2. GELDIGHEIDSDUUR

De verhuisregeling is geldig vanaf 1 januari 2024 en eindigt met ingang van 31 december 2026.

3. TOEPASBAARHEID

De verhuisregeling is van toepassing op de werknemers die als gevolg van de transformatie zoals gedefinieerd in artikel 2 onder k van het Sociaal Plan boventallig worden en voor wie door een verhuizing een passende functie, zoals bedoeld in hoofdstuk 2 onder h van het Sociaal Plan, ontstaat die werknemer accepteert.

4. REISKOSTEN

Alle werknemers waarop deze regeling van toepassing is, komen tot het moment van de verhuizing voor een reiskostenvergoeding in aanmerking. Na de verhuizing ontvangt de werknemer nog slechts een reiskostenvergoeding indien de woon-werkafstand > 10 kilometer enkele reis is. De hoogte van de reiskostenvergoeding komt overeen met de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II, zoals deze door OV9292 worden verstrekt aan de salarisadministratie. Bij reizen per auto wordt uitsluitend een kilometervergoeding verstrekt als dit voordeliger is dan de reiskosten Openbaar Vervoer klasse II. Werknemer ontvangt in dat geval een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van de reisafstand van deur tot deur via de snelste route volgens ANWB routeplanner, met een maximum van hetgeen op basis van de geldende fiscale wetgeving zonder inhoudingen door werkgever kan worden uitgekeerd.

Het is aan de werknemer om te bepalen op welke wijze gereisd gaat worden, de hoogte van de vergoeding zal hierdoor niet wijzigen.

De reiskostenvergoeding is inclusief alle eventuele extra kosten die bij het reizen gemaakt worden. Deze extra kosten komen dan ook niet voor vergoeding in aanmerking.

Werkgever behoudt zich het recht voor om deze regeling tussentijds te wijzigen, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) in geval van wijziging van de fiscale regelgeving voor het verstrekken van onbelaste reiskostenvergoedingen. Indien deze wijzigingen niet het gevolg zijn van wijzigingen van veranderende fiscale regelgeving, dan zal dit in overeenstemming met de OR plaatsvinden.

5. VERHUISKOSTEN

Werkgever bepaalt aan de hand van de volgende vaste criteria en de fiscale mogelijkheden of de werknemer voor de verhuisregeling in aanmerking komt en voor welk percentage:

Vaste criteria:

Als een werknemer overweegt te verhuizen binnen Nederland bestaat de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor de verhuiskostenregeling, wanneer:

- Voor de boventallige werknemer door de verhuizing een passende functie, zoals bedoeld in hoofdstuk 2 onder h van het Sociaal Plan, ontstaat die werknemer accepteert;
- Het woon-werkverkeer door de standplaatswijziging minimaal 30 kilometer langer wordt;
- De werknemer dichterbij het werk gaat wonen na de verhuizing;
- Een verhuizing de reistijd en reisafstand naar het werk aanzienlijk kan verkorten; en
- De verhuizing plaatsvindt binnen 1 jaar nadat de werknemer is gaan werken in de passende functie of de verplaatste functie.

De werknemer overlegt een verhuisplan aan werkgever met daarin de huidige- en de toekomstige woonsituatie. In dat verhuisplan staat ten minste beschreven in hoeverre de reistijd en reisafstand tot het werk van de werknemer wordt beperkt door een verhuizing. Op basis van het verhuisplan van werknemer beslist H&M of de werknemer in aanmerking komt voor de vergoeding voor verhuiskosten.

Fiscale mogelijkheden

Vergoedingen voor verhuiskosten zijn in principe loon van de werknemer, maar soms is het voor werkgevers mogelijk om de werknemer een onbelaste vergoeding te betalen. Als voorwaarde geldt dat de verhuizing verband moet houden met de dienstbetrekking van de werknemer. Daarvan is sprake als aan de hierboven genoemde vaste criteria is voldaan. Is dat het geval, dan bedraagt de vergoeding bij een fulltime dienstverband maximaal € 7.750,00 netto.

- De verhuiskostenvergoeding wordt netto verstrekt. Er vinden geen inhoudingen op plaats.
- Alle afstanden worden berekend van postcode tot postcode in hele kilometers.

Als een werknemer een verhuisvergoeding heeft ontvangen en binnen 24 maanden na ontvangst van de verhuisvergoeding de arbeidsovereenkomst opzegt, dient de verhuisvergoeding geheel of gedeeltelijk terugbetaald te worden. Als de werknemer binnen 12 maanden na ontvangst van de verhuisvergoeding opzegt moet 100% terugbetaald worden, als de werknemer na 12, maar voor 24 maanden na ontvangst van de vergoeding opzegt moet 50% terugbetaald worden.

6. HARDHEIDSCLAUSULE

Indien het onverkort toepassen van deze verhuisregeling voor een individuele werknemer ernstige nadelige (niet-functie gebonden) consequenties heeft, zal werkgever in overleg met de betreffende werknemer de mogelijkheden onderzoeken om in afwijking van deze verhuisregeling met de individuele werknemer afspraken te maken en deze vast te leggen.

7. AANVULLINGEN OP DE VERHUISREGELING

Indien zich tijdens de werkingsduur van de verhuisregeling situaties voordoen, die niet in deze verhuisregeling zijn geregeld, zal H&M hierover in overleg treden met de Ondernemingsraad van H&M en de regeling aanvullen/aanpassen, alles in de geest van deze verhuisregeling.