

DEFINITIES

Boventalligheidsdatum	De datum waarop de arbeidsplaats vervalt en de boventalligheid ingaat en men vrijgesteld wordt van werk
cao	De geldende collectieve arbeidsovereenkomst van AnQore B.V.
Datum aanzegging	Dagtekening van de schriftelijke aanzegging met de ingangsdatum boventalligheid (boventalligheidsdatum)
Jaarinkomen	Het Bruto jaarinkomen zoals omschreven in artikel 2 "Definities" bij punt i van de cao.
Medewerker	Degene die gedurende de werkingsfeer van het Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en onder de CAO AnQore B.V. valt
Mobiliteitsbureau	Het extern bureau dat wordt ingezet voor begeleiding en bemiddeling van boventallige medewerkers
AnQore B.V. Opzegtermijn	De werkgever AnQore B.V. De opzegtermijn zoals deze is vastgelegd in de cao. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tegen elke kalenderdag
Vakorganisaties	De vakorganisaties met wie dit Sociaal Plan is overeengekomen.

Waar in het Sociaal Plan hij of hem staat, wordt ook zij en haar bedoeld.

Alle genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto tenzij anders aangegeven

1. Algemeen

1.1 Inleiding

AnQore B.V. statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Mauritslaan 49 te Urmond (verder te noemen 'Werkgever') ter ene zijde en de vertegenwoordigers van FNV, Vakbond De Unie, Synergo VHP en Vakbond ABW (de 'Vakorganisaties') ter andere zijde hebben op 2019 een akkoord bereikt over een Sociaal Plan.

Er is op het moment van dit akkoord geen sprake van een (voorgenomen) reorganisatie, echter Partijen wensen het oude plan (afgesloten door DSM en eindig op 31 december 2018) wel te vervangen door een moderne (AnQore) versie. De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn er op gericht om de sociale en financiële gevolgen op te vangen voor medewerkers die onverhoopt boventallig worden.

1.2 Werkingsfeer

a. Het Sociaal Plan is bestemd voor en van toepassing op de medewerker die gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan onder de cao AnQore B.V. valt en een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft en aan wie door of namens AnQore B.V. schriftelijk is aangezegd dat zijn functie als gevolg van bovengenoemde bedrijfseconomische redenen geheel of gedeeltelijk komt te vervallen.

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op arbeidsongeschikte medewerkers (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan) die zodanig herstellen dat zij hun functie weer geheel of gedeeltelijk zouden kunnen bekleden, ware het niet dat tijdens de periode van afwezigheid van medewerker wegens ziekte, diens functie ten gevolge van de reorganisatie is komt te vervallen en herplaatsing van de betreffende medewerker binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is.

b. De medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere niet zijnde bedrijfseconomische redenen zoals wegens:

- tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (disfunctioneren, wanprestatie),
- dringende redenen,
- contract voor bepaalde tijd
- arbeidsongeschiktheid of
- het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd,

valt niet onder de werkingsfeer van het Sociaal Plan.

1.3 Werkingsduur

a. Het Sociaal Plan treedt voor het eerst in werking op 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2023.

b. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Uitsluitend voor degenen waarvan de datum boventalligheid ligt voor 31 maart 2023, blijven de uit het Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen van kracht ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

c. Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het Sociaal Plan, treden AnQore B.V. en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassingen van het Sociaal Plan.

1.4 Algemene verplichtingen Medewerker

A. De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om AnQore B.V. alle ter zake doende inlichtingen te verstrekken, die voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn.

b. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven onjuiste of onvolledige inlichtingen en/of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het

Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.

c. Het gestelde in punt b is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichting om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van AnQore B.V..

d. Indien door AnQore B.V. overwogen wordt een medewerker geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van dit Sociaal Plan respectievelijk te ontslaan vanwege het niet nakomen van zijn verplichting, zal in ieder geval vooraf overleg plaatsvinden in de hardheidscommissie (zie 5)

2. PROCEDURE

2.1 Boventalligheid

Van boventalligheid is sprake indien als gevolg van bedrijfseconomische redenen/maatregelen:

1. de functie van de medewerker vervalt en/of;
2. de functie van de medewerker blijft bestaan, echter het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert en/of
3. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer medewerkers beschikbaar zijn dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie en/of
4. de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie en/of
5. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers zich kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie:
én
6. er geen sprake is van direct voorzienbare interne herplaatsing.

2.2 Passende functie

AnQore B.V. onderzoekt samen met de boventallige medewerkers de mogelijkheid voor interne herplaatsing.

Een functie is niet passend als deze meer dan één C-schaal lager is.

Als de passende functie een lagere C-schaal heeft dan geldt de Aanvullingsregeling volgens de cao.

Indien de medewerker een passende functie weigert dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het Sociaal Plan.

2.3 Aanzegging boventalligheid

AnQore B.V. informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid.

De boventalligheidsdatum wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

De verantwoordelijke Human Resource Manager is het aanspreekpunt voor de medewerker.

De periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum is 3 maanden.

In deze periode zal de medewerker al gedeeltelijk vrijgesteld worden van werk.

Vanaf de boventalligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

2.4 Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker naast de beëindigingsvergoeding een vertrekstimuleringsuitkering.

De vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:

3/12^e jaarinkomens bij beëindiging in maand 1

2/12^e jaarinkomens bij beëindiging in maand 2

1/12^e jaarinkomen bij beëindiging in maand 3

3. BEEINDIGING CONTRACT

3.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan $A \times B \times C$, waarbij

A=het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorgangers) van AnQore B.V.

0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar

1 maand per dienstjaar in de leeftijd van 35 tot 45 jaar

1,5 maand per dienstjaar in de leeftijd van 45 tot 55 jaar

2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar

B=1/12 deel van het jaarinkomen

C=de correctiefactor 1

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte diensttijd bepaalt de uitkomst van A. Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 van het jaarinkomen.

De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het jaarinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend vanaf de boventaligheidsdatum. De beëindiging vindt in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum aanzegging en de boventaligheidsdatum.

3.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert AnQore B.V. de betrokken medewerkers. De medewerker kan bij de Human Resources Manager terecht voor informatie en begeleiding. De Human Resources Manager brengt de medewerker, indien deze dit wenst, in contact met een outplacementbureau. Het outplacementbureau biedt van werk naar werk begeleiding aan (extern). In samenspraak met de Human Resources Manager en de medewerker verzorgt het outplacementbureau de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf datum aanzegging. De begeleiding door het outplacementbureau is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst maar aan het traject van werk naar werk.

3.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal €7000,- (excl BTW) ter beschikking. Op verzoek van de medewerker kan dit budget naast of in plaats van een outplacementbureau ook worden ingezet voor:

- Externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- Financiële advisering
- Ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf

AnQore B.V. vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van de originele facturen op basis van declaratie achteraf. De medewerker die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt kan het budget niet laten uitbetalen. In overleg met het outplacementbureau en Human Resources Manager kan een afwijking van de inzet van (een deel van) het budget, worden besproken. Deze afwijking dient duidelijk gemotiveerd te worden en schriftelijk bevestigd.

3.5 UWV

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal AnQore B.V. om toestemming voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij het UWV.

Het Sociaal Plan blijft van toepassing. De totale kosten worden in dit geval gemaximeerd op de totale kosten die in het geval een vaststellingsovereenkomst van toepassing zou zijn.

3.6 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op vacatures bij AnQore B.V.. Als de medewerker binnen 6 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst opnieuw in dienst treedt bij AnQore B.V., kan in redelijkheid en billijkheid een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de beëindigingsvergoeding overeengekomen worden. Indien hiervan sprake is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

3.7 Wijze van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding is een bruto bedrag dat door AnQore B.V. zal worden uitgekeerd aan de medewerker als een eenmalig bedrag waarop de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering worden gebracht. AnQore B.V. zal de hoogte van de beëindigingsvergoeding schriftelijk aan de medewerker bevestigen.

Uitkering van de beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden binnen een maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

4. ARBEIDSVoorwaarden

4.1 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Bepalingen inzake een overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding zullen op de laatste dag van het dienstverband vervallen. De geheimhoudingsplicht blijft echter onveranderd van kracht.

4.2 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het AnQore B.V. fietsplan een fiets heeft verkregen, is vrijgesteld van terugbetalingsverplichting.

4.3 Jubileumuitkering

De medewerker die binnen 12 maanden gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening onder toepassing van de wettelijke inhoudingen.

4.4 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft, levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van AnQore B.V.. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

4.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen, betaalt AnQore B.V. aan de medewerker (of het opleidingsinstituut).

4.6 Sollicitatieverlof en reiskosten

a. Na de aanzegging van de boventalligheid verleent AnQore B.V. alle medewerking aan vrijstelling voor sollicitatiebezoeken en psychologisch en/of medisch onderzoek ten behoeve van indiensttreding buiten AnQore B.V.. Verzuim hiervoor zal worden toegestaan en worden doorbetaald. De hieraan verbonden reiskosten zullen worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer of in kilometers volgens cao indien deze niet door de andere (potentiële) werkgever worden vergoed.

b. Woon/werkvergoeding respectievelijk reiskostenvergoeding wordt niet meer toegekend vanaf het moment dat de boventallige medewerker is vrijgesteld van werk.

4.7 Tegemoetkoming juridisch advies

Door de medewerker gemaakte kosten van rechtskundig advies worden door AnQore B.V. vergoed tot een bedrag van maximaal €1.000,- (inclusief BTW). AnQore B.V. zal dit bedrag netto aan de

medewerker voldoen op diens bank- of girorekening tegen overlegging van een op naam van de medewerker gestelde factuur van diens als zodanig erkende rechtskundig adviseur.

4.8 Vakantie-/verlof-uren

Het openstaande saldo vakantie- en verlofuren wordt op de boventaligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt AnQore B.V. uit bij de eindafrekening.

4.9 Verhuiskosten

Boventallige medewerkers die een eigen huishouding voeren en als gevolg van het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever moeten verhuizen (afstand huidige woonplaats naar nieuwe standplaats is meer dan 50 km), zullen een vergoeding ontvangen ter hoogte van €7.750,-. Deze vergoeding wordt toegekend ten behoeve van:

- transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel;
- de herinrichtings- en opknapkosten;

Om hiervoor in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overlegd dat er geen verhuiskostenregeling is. Vergoedingen tijdens de nieuwe werkgever worden op de genoemde vergoedingen in mindering gebracht.

4.10 Ziektekostenverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van AnQore B.V. kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar de deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

5. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via AnQore B.V. aan de hardheidscommissie (bestaande uit Human Resource manager en OR vertegenwoordigers(s)) schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Ook kan de medewerker afwijzingen over het inzetten van het budget (zie 3.4) voorleggen aan de hardheidscommissie. De hardheidscommissie geeft een advies aan AnQore B.V. over een verzoek van de medewerker om toepassing van de hardheidsclausule. Bij een meerderheidsadvies zal AnQore B.V. het advies opvolgen. In de overige situaties beslist AnQore B.V.. De procedure bij de hardheidscommissie heeft geen opschortende werking, met uitzondering van de toetsing van een passende functie.