

**CONCEPT d.d.27 september 2017**

*aan dit concept sociaal plan kunnen geen rechten worden ontleend*

# **SOCIAAL PLAN**

**ASTELLAS PHARMA EUROPE B.V.**

**1 januari 2017 - 31 december 2019**

CONCEPT

## **INLEIDING**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op eventuele reorganisaties en herstructureringen binnen Astellas wegens bedrijfseconomische redenen waarvoor in voorkomend geval een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad<sup>1</sup> wordt of al is ingediend. Astellas dient adequaat te blijven reageren op externe marktontwikkelingen zodat de toekomst van de onderneming optimaal wordt gewaarborgd. Vanuit dat perspectief is het niet ondenkbaar dat er op termijn wijzigingen ten aanzien van de organisatiestructuur zullen plaatsvinden.

De te nemen maatregelen moeten ruimte en energie geven voor een gezonde organisatie, voor Astellas in Nederland en wereldwijd. Er zal steeds gekeken moeten worden naar de vraag hoe alle (deel)processen van Astellas het beste, dat wil zeggen met een goede kwaliteit en tegen beheersbare kosten, georganiseerd kunnen worden.

Astellas hecht traditioneel grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van Werknemers die hun arbeidsplaats verliezen en van degenen die achterblijven. Het Sociaal Plan biedt sociale en financiële voorzieningen voor de Werknemers in Nederland, werkzaam in een functie die komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een andere functie, bij voorkeur binnen Astellas in Nederland danwel wereldwijd. Indien die mogelijkheid niet aanwezig is -ook niet binnen afzienbare termijn- wordt ook actief bemiddeld naar een functie buiten Astellas. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken Werknemers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt "Van werk naar werk". Hiertoe wordt samengewerkt met nader te kiezen mobiliteitsbureaus. Bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen op welke vergoeding de Werknemer recht heeft. Astellas treft voorzieningen om, binnen de mogelijkheden die Astellas heeft, de transitie van werk naar werk, intern of extern, te faciliteren.

Partijen hebben aangegeven regelmatig overleg te zullen plegen over de ontwikkelingen in de uitvoering van dit Sociaal Plan, alsmede tegen het einde van de looptijd overleg te zullen plegen of er behoefte bestaat het Sociaal Plan voort te zetten, en zo ja, onder welke voorwaarden.

---

<sup>1</sup> Onder "ondernemingsraad" wordt verstaan de ondernemingsraad voor Leiden, Meppel en de Centrale Ondernemingsraad.

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

- 1.1 Met dit Sociaal Plan (het "**Plan**") wordt beoogd de nadelige gevolgen voor werknemers waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie in Nederland binnen Astellas Pharma Europe B.V. en waarvoor in de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 voorafgaand aan de ondernemingsraad advies is gevraagd (een "**Reorganisatie**"), zoveel mogelijk te beperken.
- 1.2 Dit Plan is opgesteld na overleg tussen en met de goedkeuring van Astellas Pharma Europe B.V. ("**Astellas**") enerzijds en vertegenwoordigers van FNV, CNV Vakmensen, beiden gevestigd te Utrecht, en De Unie gevestigd te Culemborg (de "**Vakorganisaties**") anderzijds.
- 1.3 Waar in dit Plan wordt gesproken over 'hij', 'Werknemer' en 'zijn' dient vanzelfsprekend ook 'zij', 'Werkneemster' en 'haar' te worden gelezen.
- 1.4 Dit Plan treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2019 van rechtswege zonder dat voorafgaande schriftelijke opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht. Dit Plan heeft geen nawerking. Astellas zal de vakbondsvertegenwoordigers gedurende de looptijd van dit Plan op voorhand informeren over nieuwe reorganisaties die onder de werking van dit Plan vallen.
- 1.5 Dit Plan is van toepassing op de Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, danwel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan 24 maanden heeft geduurd, en die van Astellas schriftelijk de mededeling heeft ontvangen dat zijn functie komt te vervallen als gevolg van Reorganisatie (de "**Aanzegbrief**"). Volledigheidshalve vakantiewerkers, uitzendkrachten, opdrachtnemers (zelfstandigen), gedétacheerden, expats, stagiairs en vrijwilligers vallen niet onder de werking van dit Plan.
- 1.6 Dit Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens i) het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (ook indien de functie van de werknemer is komen te vervallen als gevolg van een Reorganisatie), ii) langdurige arbeidsongeschiktheid (ook indien de functie van de werknemer is komen te vervallen als gevolg van een Reorganisatie tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid), iii) dringende

redenen, iv) disfunctioneren of v) andere persoonlijke redenen<sup>2</sup> (zoals gedefinieerd in artikel 7:669 lid 3 BW).

- 1.7 Astellas en de Werknemer zullen tegenover elkaar de benodigde zorgvuldigheid betrachten bij het verstrekken van relevante informatie, noodzakelijk voor de toepassing van dit Sociaal Plan.
- 1.8 De Werknemer heeft voor de duur van zijn arbeidsovereenkomst en daarna een geheimhoudingsplicht ten aanzien van bedrijfsinformatie die geheim of vertrouwelijk is of waarvan Werknemer redelijkerwijs kan of had kunnen begrijpen dat die vertrouwelijk is.

## **2 BEGRIPSBEPALINGEN**

- 2.1 "Aanzegbrief": de brief waarmee Astellas aan Werknemer bevestigt dat en op welk moment zijn functie komt te vervallen.
- 2.2 "Astellas": Astellas Pharma Europe B.V.
- 2.3 "Beëindigingsovereenkomst": de vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 e.v. BW waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (in de zin van artikel 7:670b lid 1 Burgerlijk Wetboek ("BW")).
- 2.4 "Beëindigingsuitkering": de vergoeding waarop de Werknemer recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als beschreven in artikel 7.1 van dit Plan.
- 2.5 "Schaalsalaris": het persoonlijke bruto maandelijks salarisbedrag, tevens uitgedrukt als percentage (RSP) van een bepaalde schaal.
- 2.6 "Schaaltotaal": het Schaalsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslag, indien en voor zover van toepassing.
- 2.7 "Salaris": het Schaaltotaal vermeerderd met de ploegendiensttoeslag, indien en voor zover van toepassing.

---

<sup>2</sup> Andere persoonlijke redenen betreffen - onder meer - verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, gewetensbezwaren, verstoorde arbeidsverhouding of andere gronden zoals detentie, illegaliteit van de werknemer, niet beschikken over een TWV, verschil van mening over het te voeren beleid, bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

- 2.8 "Bruto Basis Maandsalaris": het Salaris vermenigvuldigd met de parttimefactor.
- 2.9 "Bruto Jaarsalaris": 12 maal het Bruto Basis Maandsalaris, vermeerderd met vakantiebijslag, 13de maand en, voor zover van toepassing, de overwerkbeloning<sup>3</sup> over het afgelopen jaar en de gemiddelde bonus<sup>4</sup> die over de afgelopen drie jaar aan de Werknemer is uitbetaald.
- 2.10 "Bruto Maandsalaris": het Bruto Jaarsalaris gedeeld door 12.
- 2.11 "CAO": de collectieve arbeidsovereenkomst van Astellas.
- 2.12 "Commissie": de begeleidingscommissie als beschreven in artikel 13 van dit Plan en die zal toezien op de toepassing en uitvoering van dit Plan.
- 2.13 "Dienstjaren": het aantal ononderbroken jaren - waarbij perioden die elkaar met een onderbreking van maximaal zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld - dat de Werknemer op de datum einde dienstverband van Astellas of haar rechtsvoorganger in dienst is geweest, vermeerderd met het aantal ononderbroken jaren dat de Werknemer - direct voorafgaand aan indiensttreding bij Astellas of haar rechtsvoorganger - op basis van een uitzendovereenkomst bij Astellas of haar rechtsvoorganger werkzaam is geweest in dezelfde functie (althans in dezelfde werkzaamheden) (een en ander zoals bepaald in artikel 15 Ontslagregeling). De bewijslast ligt in dit verband bij de Werknemer. Het totale aantal Dienstjaren wordt afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar plus 1 dag naar boven wordt afgerond.
- 2.14 "Eenmalige Toeslag": de eenmalige toeslag wordt berekend volgens de formule  $A \times B \times C$ . Daarbij is (A) het aantal gewogen Dienstjaren. Voor het berekenen van het aantal gewogen Dienstjaren worden Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar vermenigvuldigd met 0,5; Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 tot en met 44 worden vermenigvuldigd met 1; Dienstjaren tussen de leeftijd van 45 tot en met 54 jaar worden vermenigvuldigd met 1,5 en Dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar worden vermenigvuldigd met 2. (B) is het Bruto Maandsalaris, en de Correctiefactor (C) is 1.

<sup>3</sup> Onder overwerk wordt verstaan: meeruren (binnen dienstrooster), overwerk-binnen-dienstrooster, overwerk-buiten-dienstrooster, overwerk-op-feestdagen (binnen of buiten dienstrooster), overwerk-op-geplande ADV, verschoven uren en avondvergoeding AP-NL. Indien gebruik is gemaakt van vergoeding in vrije tijd telt alleen de overwerktoeslag mee bij de vaststelling van de genoten overwerkbeloning (conform art. 1.7.2 cao).

<sup>4</sup> De bonus ziet op de resultaatafhankelijke uitkering, de EMEA Bonus scheme, de Incentive scheme AP-NL en de LTIP bonus. Overige bonussen, toeslagen, uitkeringen of incentives worden buiten beschouwing gelaten.

Ervan uitgaande dat de uitkomst van de formule  $A \times B \times C$  hoger is dan de Transitievergoeding (als omschreven in artikel 2.18 van dit Plan), wordt op de uitkomst van de formule  $A \times B \times C$  de Transitievergoeding in mindering gebracht. De uitkomst van deze som is de Eenmalige Toeslag.

- 2.15 “Leeftijd”: het aantal volle jaren sinds de geboorte van de Werknemer per de laatste dag van het dienstverband.
- 2.16 “Passende functie”: met inachtneming van het wettelijk kader wordt onder een passende functie verstaan een functie binnen Astellas die naar het oordeel van Astellas voor wat betreft de inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan, en voor wat betreft niveau gelijk of één schaal hoger of lager is aan de functie die de Werknemer voorheen verrichtte. Naast functionele geschiktheid en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden zal bij het oordeel of de functie passend is, rekening worden gehouden met relevante opleiding, ervaring en of de Werknemer zich de vereiste kennis op een redelijke termijn eigen kan maken. Als redelijke termijn om aan de functie-eisen te kunnen voldoen door middel van om-, her- of bijscholing geldt de voor de Werknemer geldende individuele opzegtermijn. Een functie die naar het buitenland wordt verplaatst, kwalificeert niet als passende functie in de zin van dit Plan..
- 2.17 "Plaatsmaker": de werknemer die niet boventallig is verklaard, maar die bereid is vrijwillig zijn dienstverband met Astellas te beëindigen om daarmee plaats te maken voor de Boventallige Werknemer.
- 2.18 "Transitievergoeding": de wettelijke transitievergoeding, zoals bedoeld in artikel 7:673 – 7:673c BW die sinds 1 juli 2015 in het Burgerlijk Wetboek is verankerd inclusief de maximering genoemd in artikel 7:673 lid 2 BW. De hoogte van de Transitievergoeding wordt als volgt berekend:
- a. over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst: 1/6 van het Bruto Maandsalaris voor elke periode van 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (is 1/3 per volledig Dienstjaar);

b. over de daaropvolgende jaren dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd: 1/4 van het Bruto Maandsalaris voor elke periode van 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (is 1/2 per volledig Dienstjaar).<sup>5</sup>

Als de Werknemer op datum einde dienstverband 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst tenminste 10 jaar heeft geduurd, dan geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. In afwijking van punt a en b hiervoor, geldt voor de berekening van de Transitievergoeding voor elke periode van 6 maanden dat de Werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij Astellas in dienst is geweest, 1/2 van het Bruto Maandsalaris (is een volledige Bruto Maandsalaris per volledig Dienstjaar)<sup>6</sup>;

De Transitievergoeding is op dit moment (2017) wettelijk gemaximeerd tot een bedrag van € 77.000 bruto dan wel een Bruto Jaarsalaris voor zover dat hoger is, maar kan jaarlijks met ingang van 1 januari door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden gewijzigd.

- 2.19 "Werkgeversbijdrage voor het pensioen": de bijdrage van Astellas aan de pensioenpremie, een en ander als beschreven in de pensioenovereenkomst, Bijlage 4, artikel 5 en 6 van de CAO;
- 2.20 "Werknemer": de persoon (m/v) die voor onbepaalde tijd, danwel voor bepaalde tijd langer dan 24 maanden, bij Astellas in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW ten tijde van de inwerkingtreding van dit Plan en die valt onder de werkingssfeer zoals omschreven in paragraaf 1.5 van het Plan.
- 2.21 Waar sprake is van betalingen volgens dit Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Astellas zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Astellas slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Astellas met zich brengt.

---

<sup>5</sup> Voor een voorbeeld van de berekening van de Transitievergoeding wordt verwezen naar Bijlage

<sup>6</sup> Voor een voorbeeld van de berekening van de Transitievergoeding onder de overgangsregeling wordt verwezen naar Bijlage

### **3. DOEL VAN HET PLAN**

- 3.1 In het Plan zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen zoveel als mogelijk opvangen voor de Werknemer. Astellas en de Vakorganisaties hanteren het uitgangspunt "van Werk naar Werk". Hiertoe wordt samengewerkt met outplacementbureaus.
- 3.2 Op het moment dat bekend is dat de functie van een Werknemer zal komen te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische redenen, zal de Werknemer boventallig worden verklaard. In een persoonlijk gesprek met de manager van Werknemer en een medewerker van Human Resources zal dit aan de Werknemer worden medegedeeld en schriftelijk worden bevestigd door middel van de Aanzegbrief. Vanaf het moment dat de Werknemer boventallig is verklaard, heeft de Werknemer aanspraak op outplacementbegeleiding (artikel 9 van dit Plan). Tegelijkertijd zal worden onderzocht of er een andere Passende Functie voor de Werknemer voorhanden is. Indien dat het geval is, zal Werknemer deze Passende Functie worden aangeboden, eventueel op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel (artikel 4 van dit Plan). Indien er geen Passende Functie voorhanden is, zal Astellas met de Werknemer bekijken of interne herplaatsing in een andere functie tot de mogelijkheden behoort (artikel 4 van dit Plan). Eveneens zullen voorbereidingen worden getroffen voor de beëindiging van het dienstverband. Zie voor de beëindigingsprocedure artikel 6 van dit Plan.

### **4. INTERNE HERPLAATSING**

- 4.1 Astellas zal een lijst van vacante functies binnen Astellas beschikbaar hebben waarop de Werknemer kan solliciteren. Boventallige Werknemers zullen bij voorrang ten opzichte van andere werknemers in staat worden gesteld te solliciteren volgens de voorrangsregels opgenomen in artikel 4.3. Astellas stelt de Boventallige Werknemer in de gelegenheid tijdens werktijd te solliciteren, informatiebijeenkomsten bij te wonen en/of een bemiddelings- en outplacement begeleidingstraject te volgen.
- 4.2 Indien de vacante functie onderling uitwisselbaar is met de functie van een Boventallige Werknemer, zal de functie worden aangeboden aan de Boventallige Werknemer die volgens omgekeerde toepassing van de wettelijke regels van afspiegeling daarvoor in aanmerking komt. Wanneer de Boventallige Werknemer de functie aanvaardt, vervalt zijn boventalligheid. Wanneer de eerste rechthebbende de functie niet aanvaardt, wordt de functie met



inachtneming van de (omgekeerde) afspiegelingsvolgorde aan de volgende Boventallige Werknemer aangeboden.

- 4.3 In geval Astellas Passende Functies beschikbaar heeft, zal de afdeling HR van Astellas onderzoeken welke Boventallige Werknemers zich zouden kunnen kwalificeren voor de Passende Functie. De Passende Functie zal worden aangeboden aan de Boventallige Werknemer die op basis van gebleken geschiktheid daarvoor in aanmerking komt. Indien meerdere Boventallige Werknemers in aanmerking komen, zal de functie worden aangeboden aan de Boventallige Werknemer die volgens omgekeerde toepassing van de wettelijke regels van afspiegeling daarvoor het eerste in aanmerking komt.
- 4.4 Indien de Werknemer een uitwisselbare of Passende Functie aangeboden krijgt en niet accepteert, dan heeft hij geen recht op de voorzieningen zoals neergelegd in het Plan. Astellas zal dan streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn via het UWV, onder toekenning van de Transitievergoeding.
- 4.5 Indien de Commissie schriftelijk adviseert dat de aangeboden functie toch niet kwalificeert als Passende Functie voor de Werknemer, dan heeft de Werknemer alsnog recht op de voorzieningen zoals neergelegd in het Plan.
- 4.6 Indien de Werknemer een Passende Functie aangeboden krijgt en accepteert, dan heeft hij geen recht meer op de voorzieningen zoals neergelegd in het Plan en wordt de arbeidsovereenkomst met Astellas voortgezet. Dit geldt ook indien de Werknemer na sollicitatie een andere functie accepteert.

## **5. PLAATSMAKERSREGELING**

- 5.1 Een andere werknemer die niet boventallig is verklaard (de "Plaatsmaker"), kan - uiterlijk 2 weken nadat een Werknemer door middel van de Aanzegbrief boventallig is verklaard - schriftelijk verzoeken om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling. Astellas beslist gemotiveerd of zij dit verzoek wil en kan honoreren. Astellas heeft het recht om een verzoek om haar moverende redenen niet te honoreren. Om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling is in ieder geval vereist:
- dat de werknemer niet boventallig is verklaard (Plaatsmaker) plaats maakt tot een groep van onderling uitwisselbare functies behoort waar Werknemer(s) boventallig is/zijn verklaard; en

- dat er plaats wordt gemaakt voor een andere boventallige Werknemer en dat die andere boventallige Werknemer zijn arbeidsplaats daardoor behoudt; en
- dat dit niet leidt tot hogere kosten voor Astellas en/of problemen met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden die gecontinueerd (moeten) worden.

- 5.2 Mocht Astellas het verzoek van de Plaatsmaker honoreren, dan zal een gesprek aangegaan worden om de voorwaarden (inclusief berekeningen) door te nemen. In geval het plaatsmaken niet kostenverhogend blijkt te zijn voor Astellas, kan de Plaatsmaker zijn belangstelling bevestigen en omzetten in een schriftelijk verzoek aan Astellas, waarna het verzoek om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling door Astellas al dan niet wordt goedgekeurd. Indien het verzoek van de Plaatsmaker wordt goedgekeurd, wordt de arbeidsovereenkomst met de Plaatsmaker op de kortst mogelijke termijn beëindigd met wederzijds goedvinden door ondertekening van een Beëindigingsovereenkomst. Astellas bepaalt de datum waarop het dienstverband wordt beëindigd. De Plaatsmaker kan geen rechten doen gelden op andere voorzieningen uit het Sociaal Plan, dan die opgenomen in de Beëindigingsovereenkomst.
- 5.3 Beëindiging van het dienstverband van de Plaatsmaker vindt plaats onder toekenning van een vergoeding op basis van 50% van de Beëindigingsuitkering conform artikel 7.1 van dit Plan, met een maximum van één Bruto Jaarsalaris.
- 5.4 De plaatsmakersregeling is een vrijwillige regeling. Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien deze niet strijdig is met de Uitvoeringsregels van het UWV dan wel andere toepasselijke wet- en regelgeving.

## **6. BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

### *Beëindiging arbeidsovereenkomst*

- 6.1 Astellas zal ontslagvergunningen aanvragen bij het UWV. Tijdens de UWV-procedure zal Astellas trachten overeenstemming te bereiken met de Werknemer over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- 6.2 Astellas zal daartoe op de datum van de dagtekening van de Aanzegbrief een Beëindigingsovereenkomst aan de Werknemer aanbieden overeenkomstig het Plan, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden in de zin van artikel 7:670b BW met inachtneming van de toepasselijke individuele opzeggingstermijn.

- 6.3 Het aanbod zoals neergelegd in de Beëindigingsovereenkomst is tien (10) werkdagen geldig. Indien de Beëindigingsovereenkomst niet binnen tien (10) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief wordt geaccepteerd, komt de Beëindigingsovereenkomst en daarmee het recht op een (teken)bonus als genoemd in artikel 6.4 te vervallen.
- 6.4 De Werknemer heeft recht op een (teken)bonus van één (1) bruto maandsalaris (lees: Schaaltotaal) vermenigvuldigd met de parttimefactor, indien hij de Beëindigingsovereenkomst binnen tien (10) werkdagen na dagtekening van de Aanzegbrief heeft ondertekend en vervolgens geen gebruik heeft gemaakt van de wettelijke bedenktijd, zoals genoemd in artikel 7:670b BW, inhoudende het recht om de Beëindigingsovereenkomst binnen twee (2) weken na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst door een schriftelijke aan Astellas gerichte verklaring te ontbinden.
- 6.5 Indien er geen definitieve Beëindigingsovereenkomst tot stand komt, zal Astellas, nadat de vereiste toestemming van het UWV is verkregen, de arbeidsovereenkomst met de Werknemer opzeggen door middel van een opzegbrief. Daarbij zal Astellas de toepasselijke individuele opzegtermijn in acht nemen, verminderd met de proceduretijd bij het UWV (in overeenstemming met artikel 7:672 lid 4 BW), mits één maand opzegtermijn resteert. De Werknemer blijft recht houden op de voorzieningen zoals neergelegd in het Plan. Indien Astellas - om wat voor reden dan ook - onverhoopt geen toestemming van het UWV krijgt om de arbeidsovereenkomst met Werknemer op te zeggen, dan blijft de Werknemer vooralsnog in dienst. Astellas zal zich dan beraden op eventuele vervolgstappen.
- 6.6 Indien de Werknemer na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst en vóór de datum einde dienstverband een externe functie accepteert kan op verzoek van Werknemer worden besloten om de datum einde dienstverband te vervroegen, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dit niet toe te staan. Indien Astellas in het verzoek van de Werknemer bewilligt, eindigt de arbeidsovereenkomst met ingang van die eerdere datum. De Werknemer behoudt dan wel aanspraak op de Beëindigingsuitkering.

#### *Vrijstelling van werk*

- 6.7 Indien Astellas de Werknemer wil vrijstellen van werkzaamheden vóór datum einde dienstverband, dan is haar dat toegestaan op voorwaarde dat de Werknemer zijn rechten op alle uitkeringen waarop hij als werknemer recht had, behoudt voor de resterende duur van het dienstverband. Onkostenvergoedingen, zoals telefoon-, representatie-, daggeld-, en reiskostenvergoeding, zijn niet begrepen onder de genoemde uitkeringen. De Werknemer die

is vrijgesteld wordt geacht de tijdens de vrijstelling opgebouwde vakantie- en ADV dagen te hebben genoten aan het einde van de vrijstelling. De Werknemer zal eventuele voor de datum einde dienstverband opgebouwde doch niet genoten vakantie- en ADV dagen slechts opnemen indien hij ook daadwerkelijk vakantie geniet. De opgebouwde doch niet genoten vakantie- en ADV dagen vóór datum vrijstelling, zullen bij einde dienstverband worden uitbetaald.

De Werknemer werkzaam in schaal 14 of hoger doet voorts afstand van de 4% regeling zoals bedoeld in artikel 14 van de individuele arbeidsovereenkomst per datum vrijstelling.

Gedurende de vrijstelling van werkzaamheden zal de Werknemer tot datum einde dienstverband beschikbaar blijven voor eventuele inlichtingen en vragen van Astellas.

De Werknemer die niet wordt vrijgesteld en zijn werkzaamheden voortzet tot de datum einde dienstverband, bouwt tot de datum einde dienstverband vakantie- en ADV dagen op en heeft per de datum einde dienstverband aanspraak op uitbetaling van de opgebouwde doch niet genoten vakantie- en ADV dagen.

#### *Sollicitaties*

- 6.8 De Werknemer heeft recht op sollicitatiebezoeken binnen Nederland en bij Astellas vestigingen in het buitenland, gedurende werktijd, mits vooraf besproken met en schriftelijk goedgekeurd door zijn manager, bij voorkeur onder overlegging van een schriftelijke uitnodiging voor een dergelijk bezoek. De manager zal zijn schriftelijke goedkeuring niet onthouden na overlegging van een schriftelijke uitnodiging voor een sollicitatiebezoek.
- 6.9 Tegen overlegging van de originele reisbescheiden worden reiskosten die in verband met sollicitatiebezoeken binnen Nederland en naar Astellas vestigingen in het buitenland zijn gemaakt op basis van tweede klasse openbaar vervoer vergoed, tenzij de Werknemer, indien het sollicitatiebezoek binnen Nederland plaatsvindt, in het bezit is van een leaseauto of een cash-for-lease vergoeding ontvangt.
- 6.10 Voor de Werknemer relevante personeelsgegevens worden op zijn verzoek aan een door hem aan te wijzen derde overgelegd.

## 7. FINANCIËLE BEPALINGEN

- 7.1 Bij beëindiging van het dienstverband middels de Beëindigingsovereenkomst of UWV procedure heeft de Werknemer recht op een eenmalige bruto Beëindigingsuitkering. De Beëindigingsuitkering heeft tot doel de Werknemer tegemoetkoming aan te bieden voor de mogelijke financiële gevolgen die de Werknemer in de komende jaren kan ondervinden ten gevolge van de beëindiging van het dienstverband. De Beëindigingsuitkering wordt berekend op basis van de Transitievergoeding vermeerderd met de Eenmalige Toeslag. De Eenmalige Toeslag bestaat uit het aantal gewogen Dienstjaren (A) x Bruto Maandsalaris (B) x de Correctiefactor (C) minus de Transitievergoeding.

In formule-vorm:

$$\text{Beëindigingsuitkering} = \text{TV}^7 + \text{Eenmalige Toeslag}$$

ofwel

$$\text{Beëindigingsuitkering} = \text{TV} + ((\text{A} \times \text{B} \times \text{C}) - \text{TV})$$

waarbij:

TV = Transitievergoeding

A = aantal gewogen Dienstjaren

B = Bruto Maandsalaris

C = Correctiefactor

De Beëindigingsuitkering zal niet minder zijn dan drie (3) Bruto Maandsalarissen.

- 7.2 De aan de Werknemer te betalen Beëindigingsuitkering uit hoofde van artikel 7.1 zal nimmer hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de voor de Werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Onder verwachte inkomensderving wordt hierbij verstaan:
- a. het Bruto Maandsalaris op datum einde dienstverband maal het aantal maanden tussen datum einde dienstverband en de AOW-gerechtigde leeftijd, plus
  - b. de maandelijkse Werkgeversbijdrage voor het pensioen op datum einde dienstverband maal het aantal maanden tussen datum einde dienstverband en de AOW-gerechtigde leeftijd.

## **8. STUDIEKOSTEN EN JUBILEUMUITKERING**

- 8.1 Astellas zal reeds gemaakte studiekosten niet van de Werknemer terugvorderen. Reeds begonnen cursussen zullen tot het einde van het lopende studiejaar worden betaald door Astellas.
- 8.2 De Werknemer die binnen een jaar na datum einde dienstverband zijn jubileum zou hebben behaald, komt in aanmerking voor de jubileumuitkering zoals hij die ontvangen zou hebben als hij nog in dienst zou zijn geweest bij Astellas.

## **9. OUTPLACEMENT & OPLEIDINGSBUDGET**

- 9.1 De Werknemer heeft in aanvulling op het interne scholingsbeleid binnen Astellas, recht op outplacementbegeleiding, die ondersteuning biedt op het gebied van sollicitatievaardigheden, arbeidsmarktbemiddeling en -begeleiding en relevante training in dit verband. Astellas zal zich maximaal inspannen om outplacement te realiseren. Om de kans van slagen van de ondersteuning te vergroten wordt door Astellas gebruik gemaakt van een professioneel outplacement bureau, waarbij Astellas in ogenschouw zal nemen dat genoemde partij in staat is om de Werknemer (met zijn specifieke achtergronden, kennis en ervaring) te kunnen begeleiden bij het vinden van ander werk. Het door Astellas ingeschakelde bureau zal voldoen aan de navolgende cumulatieve eisen: CEDEO-gecertificeerd, (inter)nationale dekking, ervaring in de Biotech-/Pharma branche, bewezen staat van dienst, aanbod van een breed scala aan trainingsmogelijkheden, individuele ondersteuning mogelijk, training mag in groepsverband, regelmatige terugkoppeling van de activiteiten en vorderingen naar Astellas en Ondernemingsraad. Elk van de gecontracteerde bureaus zal voor de boventallige Werknemers informatie beschikbaar stellen over de dienstverlening die ze van het bureau mogen verwachten. Astellas zal er voorts voor zorgen dat er een voorlichtingsbijeenkomst wordt gehouden en zal zo nodig vergaderruimte ter beschikking stellen waar de outplacement begeleiding kan plaatsvinden. Ook zal Astellas contact leggen met bedrijven in de regio waarmee zij relaties onderhoudt om de eventuele plaatsing van boventallige Werknemers bij deze bedrijven te onderzoeken en te bevorderen. Van de Werknemer wordt de volle medewerking verwacht.
- 9.2 De Werknemer kan direct na boventallig-verklaring middels de Aanzegbrief aanvragen met outplacement ondersteuning. Indien gebruik gemaakt wordt van meerdere bureaus dan staat

het de Werknemer vrij om een keuze te maken. Elk gecontracteerd bureau biedt daarvoor de mogelijkheid tot een vrijblijvend kennismakingsgesprek. De outplacementbegeleiding kan door zijn duur ook (deels) buiten dienstverband doorlopen.

- 9.3 Astellas stelt voor professionele outplacement ondersteuning per boventallige Werknemer die begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan een budget van maximaal EUR 2.500 (exclusief BTW) beschikbaar. Het budget is voor de boventallige Werknemer niet inwisselbaar voor een uitkering in geld. In geval een of meerdere boventallige Werknemers zich niet aanmelden voor outplacement begeleiding zal Astellas het begrote bedrag reserveren voor Werknemers die extra ondersteuning nodig hebben. Deze extra ondersteuning kan conform advies van - en in overleg met - het outplacement bureau worden aangewend voor boventallige Werknemers die vanwege hun specifieke omstandigheden baat hebben bij extra ondersteuning.
- 9.4 De Werknemer die gebruik maakt van outplacement kan als onderdeel hiervan tevens aanspraak maken op een opleidingsbudget ter hoogte van EUR 2.500 (exclusief BTW) ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. De te volgen opleiding zal in overleg met het outplacementbureau worden uitgekozen en goedgekeurd. De kosten van de opleiding dienen op de binnen Astellas gebruikelijke manier te worden verwerkt.
- 9.5 De outplacement begeleiding eindigt in ieder geval op het moment van interne of externe herplaatsing van Werknemer. Werknemers kunnen geen aanspraak maken op een (financiële) vergoeding in plaats van de outplacementbegeleiding en/of het opleidingsbudget. Evenmin kunnen zij aanspraak maken op rechtstreekse (gehele of gedeeltelijke) betaling van het scholingsbudget.

## **10. JURIDISCH EN FINANCIËEL ADVIES**

De Werknemer ontvangt van Astellas een vergoeding van maximaal EUR 800 (exclusief BTW, maar inclusief overige (kantoor)kosten) ten behoeve van juridische bijstand en/of financieel advies, tenzij de Werknemer een rechtsbijstandsverzekering heeft, lid is van een vakbond of de Beëindigingsovereenkomst op grond van artikel 7:670b lid 2 BW heeft ontbonden. Betaling geschiedt rechtstreeks aan (de gemachtigde van) Werknemer na ontvangst van een daartoe op naam van Werknemer gestelde declaratie.

## **11. BEDRIJFSEIGENDOMMEN**

De bedrijfseigendommen van Astellas, waaronder maar niet beperkt tot de leaseauto, sleutel(s), toegangspas(sen), laptop en telefoon en/of andere eigendommen worden door de Werknemer uiterlijk op de datum einde dienstverband , in goede staat bij Astellas ingeleverd.

## **12. POSTCONTRACTUELE VERPLICHTINGEN EN GETUIGSCHRIFT**

Met uitzondering van de bepalingen ten aanzien van intellectueel eigendom en de verplichting tot geheimhouden, zal Astellas de Werknemer na datum einde dienstverband niet houden aan overige postcontractuele bedingen, zoals een concurrentie- en/of relatiebeding. Op verzoek van de Werknemer zal Astellas na datum einde dienstverband een getuigschrift en referenties verstrekken.

## **13. BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

- 13.1 Er zal een Begeleidingscommissie (“Commissie”) worden opgericht die toeziet op de juiste uitvoering van dit Plan.
- 13.2 De Commissie bestaat uit drie leden. Astellas wijst één (1) lid aan, de vakorganisaties wijzen één (1) lid aan en samen wijzen zij een onafhankelijk derde lid aan die als voorzitter optreedt.
- 13.3 De leden van de Commissie dienen vertrouwelijkheid in acht te nemen met betrekking tot vertrouwelijke informatie die aan hen wordt geopenbaard in het kader van hun taakuitoefening.
- 13.4 De Werknemer heeft de mogelijkheid om binnen vijf (5) dagen na dagtekening van de Aanzegbrief schriftelijk een klacht of verzoek in te dienen bij de Commissie ter zake het bepaalde in het Plan. De Commissie zal in beginsel binnen vijf (5) werkdagen over een klacht of verzoek van de Werknemer adviseren. Wanneer de Commissie meer tijd nodig heeft om tot een advies te komen, informeert zij de Werknemer en Astellas hier tijdig over. Astellas beslist binnen twee (2) werkdagen na ontvangst van het advies van de leden van de Commissie, waarbij Astellas het advies van de leden van de Commissie zwaar zal laten wegen. Indien Astellas het advies niet volgt zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd doen. Indien het advies van



de Commissie ziet op de vraag of sprake is van een Passende Functie als bedoeld in artikel 4 van dit Plan, zal dit een bindend advies zijn en zal Astellas het advies volgen.

- 13.5 De Werknemer dient schriftelijk in kennis te worden gesteld van het besluit van Astellas binnen één (1) werkdag nadat het besluit is genomen. Een afschrift van dat besluit dient aan de Commissie te worden gestuurd.

#### **14. HARDHEIDSCLAUSULE**

Indien de toepassing van dit Plan evident onbillijke consequenties voor individuele Werknemers zou hebben, kan Astellas na overleg met de Commissie de betreffende bepalingen ten voordele van de Werknemer toepassen, zonder dat dit enig precedent schept voor andere Werknemers.

#### **15. REGULIER OVERLEG EN VREDESPLICHT**

Tijdens de looptijd van dit Plan zullen de ontwikkelingen in de uitvoering van dit Plan worden gevolgd en besproken in het reguliere overleg tussen Astellas en de Vakorganisaties. Ook ingeval er zich gedurende de looptijd van het Plan bijzondere omstandigheden voordoen, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen in dit Plan is beschreven dan wel interpretatieverschillen over de voorzieningen in het Plan, zullen Astellas en de Vakorganisaties in overleg treden om de gevolgen daarvan te bespreken.

De Vakorganisaties zullen gedurende de looptijd van dit Plan geen activiteiten verrichten of ondersteunen die het werk belemmeren of staken, uitsluitend voor zover het ziet op (voorgenomen) maatregelen van Astellas leidend tot boventalligheid vallend onder dit Plan.

Getekend in viervoud in [plaats] op [datum]

**Astellas Pharma Europe B.V.**

**de Vakbondsvertegenwoordigers**

[naam]

FNV

[naam]

-----

-----

CNV Vakmensen

[naam]

-----

De Unie

[naam]

-----

CONCEPT

## BIJLAGE A

