

CONCEPT d.d. 9 november 2017

aan dit concept sociaal plan kunnen geen rechten worden ontleend

SOCIAAL PLAN

ASTELLAS PHARMA EUROPE B.V.

ASTELLAS B.V.

1 januari 2017 - 30 juni 2021

CONCEPT

INHOUDSOPGAVE:

Inleiding.....	3
1. Algemene bepalingen.....	4
2. Begripsbepalingen.....	5
3. Doel van het Plan.....	9
4. Interne Herplaatsing.....	10
5. Plaatsmakersregeling.....	11
6. Beëindiging Dienstverband.....	13
7. Financiële bepalingen.....	16
8. Studiekosten en Jubileumuitkering.....	17
9. Outplacement & Opleidingsbudget.....	17
10. Juridisch en Financieel advies.....	19
11. Bedrijfseigendommen.....	20
12. Postcontractuele verplichtingen en Getuigschrift.....	20
13. Begeleidingscommissie.....	20
14. Hardheidsclausule.....	21
15. Regulier overleg.....	21
Bijlage A Procesbeschrijving Herplaatsing.....	23
Bijlage B Schematische weergave proces Project Spacecraft.....	24
Bijlage C Uitleg salarisbegrippen artikel 2.6 - 2.11.....	26
Bijlage D Vrijwillige voortzetting pensioen.....	28

INLEIDING

Dit Sociaal Plan is van toepassing op eventuele reorganisaties en herstructureringen binnen Astellas waarvoor in voorkomend geval een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad¹ 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 of herstructureringen.

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.

¹ 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 van wie de functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie in Nederland binnen Astellas en waarvoor - in voorkomend geval - in de periode 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2021 voorafgaand aan de ondernemingsraad advies is gevraagd (een "**Reorganisatie**"), zoveel mogelijk te beperken.
- 1.2 Dit Plan is vastgesteld na overleg tussen en met de goedkeuring van Astellas Pharma Europe B.V. en Astellas 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 30 juni 2021 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 zal niet als cao worden aangemeld. 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 op het Opzegmoment langer dan 24 maanden heeft geduurd, en die van Astellas schriftelijk de mededeling heeft ontvangen dat zijn functie - op basis van het afspiegelingsbeginsel - komt te vervallen als gevolg van Reorganisatie (de "**Aanzegbrief**"). Volledigheidshalve: vakantiewerkers, uitzendkrachten, opdrachtnemers (zelfstandigen), gedetacheerden, expats², stagiairs en vrijwilligers vallen niet onder de werking van dit Plan.

² Expat of Expatriates betekent een medewerker in dienst van een Astellas-entiteit buiten Nederland die voor kortere of langere tijd naar Nederland worden uitgezonden (en geen formeel dienstverband met een Nederlandse Astellas-entiteit heeft).

- 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 redenen³ (in de zin van artikel 7:669 lid 3 b tot en met h 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 die tijdens het Aanzegmoment aan de Werknemer wordt overhandigd en waarin Astellas aan de Werknemer bevestigt dat en op welk moment zijn functie komt te vervallen.
- 2.2 "Aanzegmoment"; de dag waarop Astellas de Werknemer in een individueel/persoonlijk gesprek informeert dat zijn functie komt te vervallen/boventallig wordt verklaard.
- 2.3 "Astellas": Astellas Pharma Europe B.V. en Astellas B.V.
- 2.4 "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**")) en waarin de overige voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgelegd.

³ 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 of een verschil van mening over het te voeren beleid.

- 2.5 "Beëindigingsuitkering": de vergoeding waarop de Werknemer recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als beschreven in artikel 7.1 van dit Plan.
- 2.6 "Schaalsalaris": het persoonlijke bruto maandelijks salarisbedrag, tevens uitgedrukt als percentage (RSP – Relative Scale Position) van een bepaalde schaal.
- 2.7 "Schaaltotaal": het Schaalsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslag, indien en voor zover van toepassing.
- 2.8 "Salaris": het Schaaltotaal vermeerderd met de ploegdiensttoeslag, indien en voor zover van toepassing.
- 2.9 "Bruto Basis Maandsalaris": het Salaris op de Datum Einde Dienstverband vermenigvuldigd met de parttimefactor.
- 2.10 "Bruto Jaarsalaris": 12 maal het Bruto Basis Maandsalaris, vermeerderd met vakantiebijslag, 13de maand en, voor zover van toepassing, de overwerkbeloning⁴ over het afgelopen jaar en de gemiddelde bonus⁵ die over de afgelopen drie jaar aan de Werknemer is uitbetaald.
- 2.11 "Bruto Maandsalaris"⁶: het Bruto Jaarsalaris gedeeld door 12.
- 2.12 "CAO": de collectieve arbeidsovereenkomst van Astellas Pharma Europe B.V.
- 2.13 "Commissie": de begeleidingscommissie als beschreven in artikel 13 van dit Plan en die zal toezien op de toepassing en uitvoering van dit Plan.
- 2.14 "Datum Einde Dienstverband": de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

⁴ 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).

⁵ 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.

⁶ Zie Bijlage C voor een nadere uitleg van de salarisbegrippen genoemd in artikel 2.6 tot en met 2.11.

- 2.15 "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 bij Astellas en/of haar rechtsvoorgangers 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. De bewijslast ten aanzien van de uitzendperiode ligt bij de Werknemer. Het totale aantal Dienstjaren wordt afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar plus 1 dag naar boven wordt afgerond.
- 2.16 "Eenmalige Toeslag": de vergoeding die 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 1,3.
- Ervan uitgaande dat de uitkomst van de formule $A \times B \times C$ hoger is dan de Transitievergoeding (als omschreven in artikel 2.21 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.
- 2.17 "Leeftijd": het aantal volle jaren sinds de geboorte van de Werknemer per de laatste dag van het dienstverband.
- 2.18 "Opzegmoment": de in de Aanzegbrief en Beëindigingsovereenkomst opgenomen (fictieve) datum waarop Astellas de arbeidsovereenkomst - al dan niet met toestemming van het UWV - beoogt op te zeggen met in achtneming van de voor Astellas geldende opzegtermijn. Vanaf het Opzegmoment kan de Werknemer gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling opgenomen in artikel 6.6. Voor het berekenen van de voor Astellas geldende opzegtermijn wordt - in geval van een Beëindigingsovereenkomst - teruggerekend vanaf de Datum Einde Dienstverband in de Beëindigingsovereenkomst.
- 2.19 "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 laatstelijk - dat wil zeggen ten tijde van boventalligverklaring - 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.

2.20 "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.

""

2.21 "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 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.

2.22 "Uitwisselbare Functie": een functie is uitwisselbaar indien (a) de functies vergelijkbaar zijn voor wat betreft inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en (b) het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

2.23 "Werkgeversbijdrage voor het pensioen": de pensioenpremie zoals maandelijks door Astellas wordt afgedragen aan het pensioenfonds en - indien van toepassing - de bruto surplus vergoeding zoals maandelijks aan Werknemer wordt uitbetaald. Een en ander als beschreven in de pensioenovereenkomst, Bijlage 4, artikel 5 en 6 van de CAO.

2.24 "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 en die valt onder de werkingssfeer zoals omschreven in paragraaf 1.5 van het Plan.

- 2.25 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.

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 door Astellas vooraf geselecteerde outplacementbureaus.

- 3.2 Zo spoedig mogelijk nadat Astellas het besluit heeft genomen tot reorganisatie (en dit besluit onherroepelijk⁷ is), zal zij de werknemers op de hoogte brengen (bijv. tijdens een townhall meeting) van haar besluit en de daarmee gepaard gaande gevolgen informeren. Vervolgens zal Astellas de Werknemers uitnodigen voor een persoonlijk gesprek met de manager van Werknemer en een medewerker van Human Resources. Tijdens dat gesprek zal de Werknemer persoonlijk worden geïnformeerd over welke gevolgen dit besluit voor hem heeft. Indien de functie van Werknemer boventallig wordt verklaard, zal dit schriftelijk worden bevestigd door middel van de Aanzegbrief. De Aanzegbrief zal tijdens het persoonlijk gesprek aan de Werknemer worden overhandigd en worden vergezeld door een Beëindigingsovereenkomst met een gedetailleerde berekening van de Beëindigingsuitkering. De Beëindigingsovereenkomst bevat de voorwaarden - overeenkomstig de inhoud van dit Plan - waaronder Astellas voorstelt de arbeidsovereenkomst van Werknemer met wederzijds goedvinden te beëindigen (artikel 6.2 van dit Plan).

- 3.3 Vanaf het moment dat de Werknemer de Aanzegbrief heeft ontvangen, start het werk-naar-werk traject. Het is de verantwoordelijkheid van de Werknemer om actief op zoek te gaan naar een andere functie. Ook Astellas zal onderzoeken of er een Passende Functie voor de

⁷ Onherroepelijk wil zeggen dat ten aanzien van het besluit geen beroepsmogelijkheden meer open staan (zoals bijvoorbeeld bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam).

Werknemer voorhanden is. Indien dat het geval is, zal Werknemer deze Passende Functie worden aangeboden. 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). Werknemers hebben vanaf het moment dat zij de Aanzegbrief hebben ontvangen, voorrang in geval van interne herplaatsing en kunnen tevens aanspraak maken op outplacementbegeleiding (artikel 9 van dit Plan).

- 3.4 Indien de Werknemer niet akkoord gaat met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (met de Beëindigingsovereenkomst), dan wel de Beëindigingsovereenkomst binnen de wettelijke termijn van 14 dagen ontbindt, zal Astellas het UWV verzoeken haar toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met ingang van het Opzegmoment (dan wel met ingang van de (latere) datum waarop Astellas UWV toestemming heeft verkregen) op te zeggen (artikel 6.5 van dit Plan). Zie voor een verdere beschrijving van de beëindigingsprocedure artikel 6 van dit Plan.

4. INTERNE HERPLAATSING

- 4.1 Het is de primaire verantwoordelijkheid van de Werknemer om actief op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Astellas zal hiertoe een lijst van vacante functies binnen Astellas beschikbaar hebben waarop de Werknemer kan solliciteren en publiceren op haar intranet. Bovenallige 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 via het UWV, onder toekenning van de Transitievergoeding. Astellas staat niet in voor de eventuele gevolgen die dit zal hebben voor de WW-uitkering van Werknemer. Deze clausule geldt niet voor het niet accepteren van functies die naar het buitenland worden verplaatst.
- 4.5 Indien Werknemer twijfelt of de door Astellas aangeboden functie als een Passende Functie moet worden beschouwd, kan hij de Commissie (zie artikel 13) binnen vijf (5) dagen na dagtekening van het aanbod om advies verzoeken overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.4. Gedurende de procedure bij de Commissie zal Astellas iedere verdere beslissing aanhouden. Indien de Commissie schriftelijk adviseert dat de aangeboden functie toch niet beschouwd kan worden als Passende Functie voor de Werknemer en de Werknemer wenst de functie niet te accepteren, dan heeft de Werknemer alsnog recht op de voorzieningen zoals neergelegd in het Plan.
- 4.6 Indien de Werknemer een andere functie (ook een niet Passende Functie of niet Uitwisselbare Functie) aangeboden krijgt en accepteert in Nederland dan wel bij een van de andere Astellas organisaties elders in de wereld, 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 interne functie accepteert, dan wel een functie accepteert die naar het buitenland wordt verplaatst. Een eventueel reeds overeengekomen/getekende Beëindigingsovereenkomst zal in dat geval worden ontbonden door middel van een schriftelijke bevestiging aan de Werknemer.

5. PLAATSMAKERSREGELING

- 5.1 Een werknemer die niet boventallig is verklaard (de "**Plaatsmaker**"), kan schriftelijk verzoeken om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling uiterlijk 2 weken nadat een andere, boventallige Werknemer door middel van de Aanzegebrief boventallig is verklaard. De

Plaatsmaker kan hiertoe een schriftelijk verzoek indienen bij de afdeling Human Resources van Astellas. 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 die niet boventallig is verklaard (Plaatsmaker) plaats maakt en behoort tot een groep van onderling Uitwisselbare functies 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 open staan voor het verzoek van de Plaatsmaker, 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 een Beëindigingsuitkering berekend conform artikel 5.3..
- 5.3 Beëindiging van het dienstverband van de Plaatsmaker vindt plaats onder toekenning van een vergoeding op basis van 50% van de Beëindigingsuitkering van de Plaatsmaker conform artikel 7.1 van dit Plan, waarbij de Beëindigingsuitkering niet hoger zal zijn dan de Beëindigingsuitkering waarop de boventallige Werknemer op basis van dit Plan aanspraak op kon maken, 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. Totdat van het UWV-toestemming is verkregen de arbeidsovereenkomst met Werknemer op te zeggen, zal Astellas trachten overeenstemming te bereiken met de Werknemer over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- 6.2 Met het oog op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal Astellas de Werknemer op de datum van de dagtekening van de Aanzegbrief een Beëindigingsovereenkomst aanbieden overeenkomstig het Plan, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden in de zin van artikel 7:670b BW. Voor visa-Werknemers (dat wil zeggen Werknemers van Astellas waarvan de verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning afhankelijk is van het dienstverband met Astellas) kunnen in een separaat individueel gesprek ook alternatieve mogelijkheden binnen de reikwijdte van het Plan worden onderzocht, die passend zijn voor de individuele situatie.
- 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 het Schaaltotaal van één (1) maand (zie artikel 2.7) 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 De Werknemer kan zijn arbeidsovereenkomst voortijdig (dat wil zeggen: vóór de door Astellas beoogde Datum Einde Dienstverband, zoals neergelegd in de Aanzegbrief en/of Beëindigingsovereenkomst) opzeggen met behoud van de Beëindigingsuitkering, en wel: vanaf het Opzegmoment. Werknemer dient zijn werkzaamheden voordien als goed werknemer overgedragen te hebben. Astellas zal daarbij het belang van de Werknemer voorop stellen en de Werknemer bovendien niet houden aan de voor Werknemer geldende opzegtermijn. In dat geval eindigen alle aanspraken van de Werknemer per de eerdere einddatum. In geval de Werknemer de arbeidsovereenkomst met Astellas vóór het Opzegmoment opzegt, kan hij geen aanspraak maken 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 heeft, 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 in binnen- en 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, dan wel economy class (in geval van vlieguren) 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:

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

ofwel

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

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 niet hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de voor de Werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd, maar nooit minder dan de wettelijke Transitievergoeding. 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 (bestaande uit de pensioenpremie zoals maandelijks wordt afgedragen aan het pensioenfonds en - indien van toepassing - de bruto surplus vergoeding zoals maandelijks aan de Werknemer wordt uitbetaald) op Datum Einde Dienstverband maal het aantal maanden tussen Datum Einde Dienstverband en de AOW-gerechtigde leeftijd.

- 7.3 Werknemers waarvoor de voor Astellas geldende opzegtermijn 3 maanden of minder bedraagt en die aanspraak hebben op een Beëindigingsuitkering van niet meer dan 3 maanden, kunnen Astellas verzoeken om - in plaats van de uitkering in geld van de Beëindigingsuitkering - de Datum Einde Dienstverband uit te stellen voor de duur (dwz. het aantal maanden) van de Beëindigingsuitkering. Dit om het de Werknemers de mogelijkheid te bieden vanuit dienstverband met Astellas te solliciteren naar een alternatieve functie elders.

Voorbeeld: Werknemer is boventallig verklaard en heeft een Beëindigingsovereenkomst aangeboden gekregen, waarbij de arbeidsovereenkomst - met in achtneming van een opzegtermijn van 2 maanden - per 1 juli 2018 eindigt. Werknemer heeft aanspraak op een Beëindigingsuitkering van 3 maanden. Werknemer kan Astellas verzoeken de Beëindigingsuitkering 'uit te ruilen' tegen een latere Datum Einde Dienstverband. Dat betekent in dit geval dat de Werknemer kan verzoeken de einddatum uit te stellen tot (3 maanden na 1 juli 2018) 1 oktober 2018. De Werknemer heeft dan geen recht meer op de Beëindigingsuitkering omdat hij deze heeft uitgeruild tegen een langer dienstverband.

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. Voor Werknemers die zich reeds verbonden hebben aan een langer lopende studie, zal na overleg met Astellas en/of het outplacement bureau een passende oplossing worden getroffen.
- 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. Astellas en de vakorganisaties maken samen nadere afspraken over de keuze van een of meerdere outplacement bureaus. De door de vakorganisaties voorgestelde partijen zullen worden uitgenodigd voor een kennismaking met de Ondernemingsraad en de afdeling HR van Astellas. Astellas zal ten behoeve van de outplacement een contract sluiten met een of meerdere bureaus. 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 en/of opleiding per boventallige Werknemer die begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan een budget van maximaal EUR 7.500 (exclusief BTW) beschikbaar. De Werknemer kan dit budget vrijelijk besteden bij een van de door Astellas gecontracteerde outplacement bureaus, dan wel ten behoeve van her-, om- dan wel bijscholing van de Werknemer. De te volgen opleiding zal na overleg met Astellas en/of het outplacement bureau worden vastgesteld en goedgekeurd en tot doel hebben om de arbeidsmarktpositie van Werknemer te verbeteren. 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 en/of training zal Astellas het begrote bedrag reserveren voor Werknemers die extra ondersteuning nodig hebben. Deze extra ondersteuning kan conform advies van - en na overleg met - het outplacement bureau worden aangewend voor boventallige Werknemers die vanwege hun

specifieke omstandigheden baat hebben bij extra ondersteuning. Astellas zal de vakorganisaties jaarlijks informeren over hoeveel Werknemers gebruik hebben gemaakt van deze extra ondersteuning.

- 9.4 De outplacement begeleiding eindigt in beginsel op het moment van interne of externe herplaatsing van Werknemer. Indien de Werknemer binnen een termijn van zes maanden en één dag na aanvaarding van een functie elders, alsnog zijn baan verliest buiten zijn eigen toedoen, dan herleeft zijn aanspraak op outplacementbegeleiding. In dat geval kan de Werknemer de outplacementbegeleiding buiten dienstverband met Astellas hervatten voor zover Werknemer het budget nog niet volledig had opgebruikt.
- 9.5 Astellas zal met behulp van externe dienstverleners ook intern enkele opleidingen en cursussen organiseren, die tot doel hebben de arbeidsmarktpositie van Werknemers te versterken. Deze interne opleidingen zullen tevens worden opengesteld voor uitzendkrachten en andere flexwerkers.

10. JURIDISCH EN FINANCIËEL ADVIES

De Werknemer ontvangt van Astellas een vergoeding van maximaal EUR 1.200 (exclusief BTW, maar inclusief overige (kantoor)kosten) ten behoeve van juridische bijstand en/of financieel advies. 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 (inclusief telefoonnummer) 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 geldende 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 betrekking heeft 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. **HARDHEIDSCLAUSULE⁸**

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**

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 en/of de doelstellingen van dit Plan, dan wel interpretatieverschillen met betrekking tot de voorzieningen in het Plan, zullen Astellas en de Vakorganisaties in overleg treden om de gevolgen daarvan te bespreken en tot een oplossing te komen die zo dicht mogelijk ligt bij het doel van dit Plan.

Getekend in viervoud in [plaats] op [datum]

⁸ Dit geldt bijvoorbeeld voor zogenaamde 'visa medewerkers' van Astellas, dat wil zeggen Werknemers van Astellas waarvan de verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning afhankelijk is van het dienstverband met Astellas.

Astellas Pharma Europe B.V.

A.C. de Wolf, [functie]

J.H. Beuling, [functie]

Astellas B.V.

A.C. de Wolf, [functie]

J.H. Beuling, [functie]

de Vakbondsvertegenwoordigers

FNV

P. Zuidema

De Unie

R. Koorn

R. Castelein

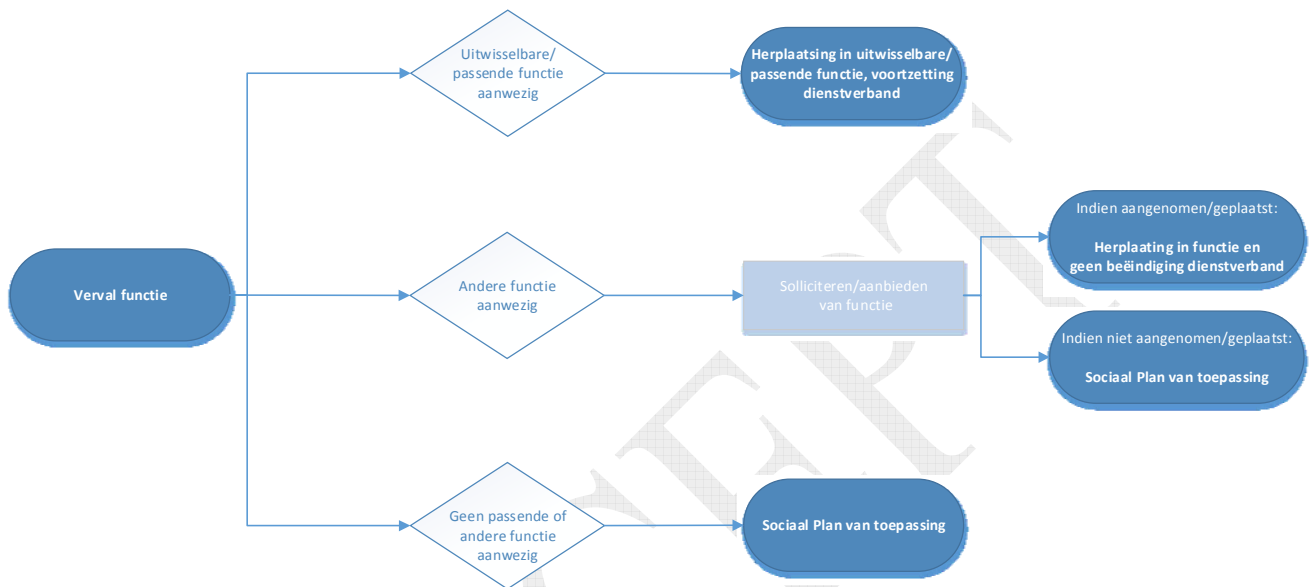
CNV Vakmensen

B. Zijlstra

P. Fortuin

BIJLAGE A PROCESBESCHRIJVING HERPLAATSING⁹

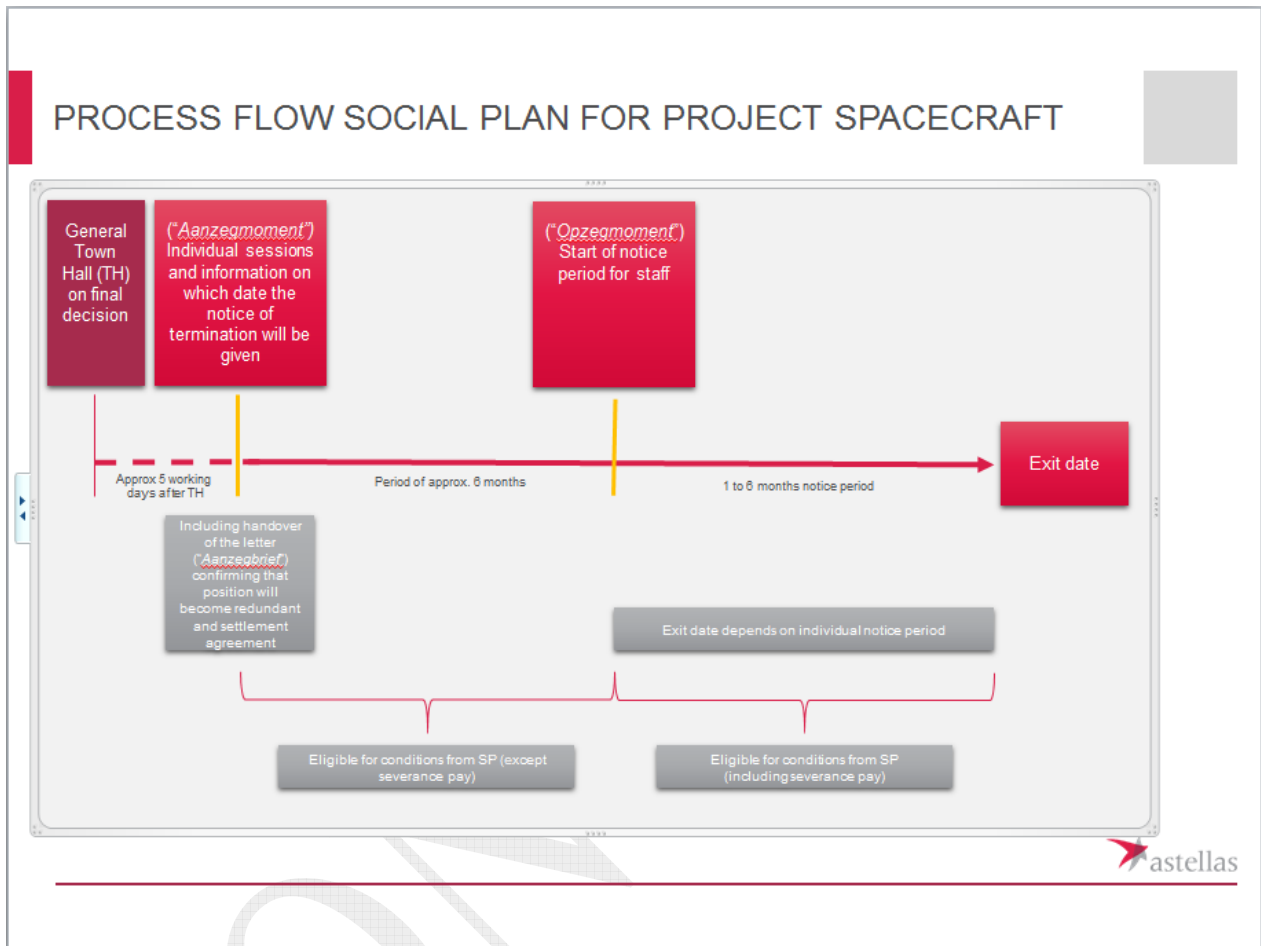
Bijlage A Procesbeschrijving Herplaatsing*



*Zie voor nadere uitleg paragraaf 4 van dit Plan

⁹ Zie voor nadere uitleg paragraaf 4 van dit Plan.

BIJLAGE B SCHEMATISCHE WEERGAVE PROCES PROJECT SPACECRAFT



PROCESBESCHRIJVING¹⁰:

Specifiek voor project Spacecraft zijn tussen partijen de navolgende procesafspraken gemaakt. Onderstaande afspraken zijn uitdrukkelijk niet van toepassing zijn op eventuele toekomstige andere reorganisaties.

- Zodra Astellas het advies van zijn Ondernemingsraad heeft ontvangen op de adviesaanvraag, zal zij zo spoedig mogelijk haar definitieve ondernemersbesluit nemen. Astellas zal haar werknemers zo spoedig mogelijk daarover informeren tijdens een town-hall meeting.

¹⁰ Genoemde procesbeschrijving gaat ervan uit dat met de Ondernemingsraad overeenstemming wordt bereikt over Project Spacecraft.

Zo spoedig mogelijk na de town-hall meeting zal er een persoonlijk gesprek plaatsvinden tussen de betrokken werknemers, de manager van de werknemers en een medewerker van HR. Tijdens dit gesprek worden de werknemers persoonlijk geïnformeerd over de gevolgen van de reorganisatie. Dit moment wordt geduid als het '**Aanzegmoment**'¹¹. Indien de functie van de werknemer boventallig wordt verklaard, ontvangt de Werknemer een Aanzegbrief (waarin de inhoud van het gesprek wordt bevestigd) en een Beëindigingsovereenkomst met een gedetailleerde berekening van de Beëindigingsuitkering¹².

- Voor alle werknemers waarvan de functie - als gevolg van het ondernemersbesluit inzake Project Spacecraft - komt te vervallen, zal Astellas één Aanzegmoment hanteren.
- Astellas zal daarnaast één '**Opzegmoment**'¹³ hanteren voor alle boventallige Werknemers; het Opzegmoment is de (fictieve) datum waarop de opzegtermijn aanvangt. De datum waarop het Opzegmoment start, zal in de Aanzegbrief en de Beëindigingsovereenkomst worden vastgelegd. Vanaf het Opzegmoment heeft de Werknemer recht op alle voorzieningen vanuit het Plan.

Indien er geen Beëindigingsovereenkomst is gesloten, zal Astellas de arbeidsovereenkomst met Werknemer moeten opzeggen¹⁴. Hiertoe zal Astellas het UWV verzoeken toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen, waarbij Astellas er zoveel mogelijk naar zal streven de arbeidsovereenkomst alsnog per het Opzegmoment op te zeggen. Dit is afhankelijk van de duur van de UWV procedure.

- Omdat de opzegtermijn per Werknemer verschilt, zal de Datum Einde Dienstverband voor iedere Werknemers anders zijn.
- De verwachting is dat tussen het Aanzegmoment en het Opzegmoment ongeveer 6 maanden zal liggen, maar dat kan afhankelijk van de omstandigheden ook korter zijn.
- Mocht Astellas willen afwijken van het bovenstaande proces, dan treedt Astellas daarover in overleg met de Ondernemingsraad en Vakorganisaties.

¹¹ Zie begripsbepaling in artikel 2.2

¹² Zie artikel 3.2 voor het proces en artikel 2.5 voor de begripsbepaling

¹³ Zie begripsbepaling in artikel 2.18

¹⁴ Zie artikel 3.4

BIJLAGE C UITLEG SALARISBEGRIJPPEN ARTIKEL 2.6 - 2.11

Term:	Art.	Toelichting:	Ref.
Schaalsalaris	2.6	het persoonlijke bruto maandelijkse salarisbedrag, uitgedrukt als percentage (Relative Scale Position) van een bepaalde schaal	A
Schaaltotaal	2.7	Schaalsalaris + een eventuele Persoonlijke Toeslag ¹⁾	B
Salaris	2.8	Schaaltotaal + een eventuele Ploegentoeslag	C
Bruto Basis maandsalaris	2.9	Salaris x part-time factor	D
Bruto Jaarsalaris	2.10	Bruto Basis maandsalaris x 13.96 + eventuele overwerk ²⁾ afgelopen jaar + eventuele bonus ³⁾ over afgelopen 3 jaar	E
Bruto Maandsalaris	2.11	Bruto jaarsalaris / 12	F

- 1) Onder Persoonlijke Toeslag wordt verstaan: "Persoonlijke Toeslag" en "Additional Duties allowance". Een "Tijdelijke Persoonlijke Toeslag" wordt buiten beschouwing gelaten.
- 2) 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).
- 3) Onder bonus wordt verstaan: de resultaatafhankelijke uitkering (RAU), een bonus in het kader van een EMEA bonus scheme (incl. voor enige Global Division binnen EMEA area of voor een Affiliate MT-member), een bonus in het kader van de Incentive scheme AP-NL en de Long Term Incentive betaling (LTIP). Overige bonussen, toeslagen of incentives worden buiten beschouwing gelaten.

Voorbeeld 1:

A. Schaalsalaris	persoonlijke bruto maandlijks salarisbedrag	€ 2.900,00	(RSP 95.6% schaal 5)
	Persoonlijke toeslag	€ 0	+
B. Schaaltotaal		€ 2.900,00	
	Ploegentoeslag (3-ploeg à 21.5%)	€ 624,00	+
C. Salaris		€ 3.524,00	
	Parttime factor	0.8	x
D. Bruto Basis Maandsalaris		€ 2.820,00	
	Op jaarbasis	13.96	x
		€ 39.367,20	
	Overwerk afgelopen 12 maanden:		
	- Ma06-Vr22	721,58	
	- Vr22-Za22	0,00	+
	- Za22-Ma06	153,12	+
	- Tijd-voor-tijd	155,18	-
		€ 719,52	+
	Bonussen (bonus/RAU/LTIP) afgelopen 3 jaar:		
	- Lopend jaar (juni)	787,74	
	- Verleden jaar (juni)	586,11	+
	- Eerverleden jaar (juni)	848,07	+
		2.221,92	
	Gemiddelde (over 3 jaar)	/. 3	
		€ 740,64	+
E. Bruto Jaarsalaris		€ 40.827,36	
		12	/
F. Bruto Maandsalaris		€ 3.402,28	

aan dit concept sociaal plan kunnen geen rechten worden ontleend

Voorbeeld 2:

A. Schaalsalaris	persoonlijke bruto maandelijks salarisbedrag	€ 7.093,00	(RSP 87.2% schaal 12)
	Persoonlijke toeslag	<u>€ 0</u>	+
B. Schaaltotaal		€ 7.093,00	
	Ploegentoeslag	<u>€ 0,00</u>	+
C. Salaris		€ 7.093,00	
	Parttime factor	<u>0,8</u>	x
D. Bruto Basis Maandsalaris		€ 6.323,00	
	Op jaarbasis	<u>13,96</u>	x
		€ 88.269,08	
	Overwerk afgelopen 12 maanden:		
	- Vr22-Za22	0,00	
	- Za22-Ma06	0,00	+
	- Feestdag buiten rooster	0,00	+
	- Tijd-voor-tijd	<u>0,00</u>	-
			€ 0,00 +
	Bonussen (bonus/RAU/LTIP) afgelopen 3 jaar:		
	- Lopend jaar (juni)	8.232,02	
	- Verleden jaar (juni)	10.051,48	+
	- Eerverleden jaar (juni)	<u>9.961,51</u>	+
		28.245,10	
	Gemiddelde (over 3 jaar)	<u>./. 3</u>	€ 9.415,00 +
E. Bruto Jaarsalaris		€ 97.684,08	
		<u>12</u>	/-
F. Bruto Maandsalaris		€ 8.140,34	

BIJLAGE D VRIJWILLIGE VOORTZETTING PENSIOEN

Werknemers kunnen onder voorwaarden na einde dienstverband bij Astellas hun pensioendeelname in de Stichting Pensioenfonds Astellas vrijwillig voortzetten (zie ook artikel 8.4 van het pensioenreglement). Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Astellas toetst of voortzetting voor de betreffende Werknemer mogelijk is aan de hand van de dan geldende wet- en regelgeving en de overige voorwaarden en beslist of een verzoek tot voortzetting kan worden ingewilligd.

Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met:

St. Pensioenfonds Astellas

Postbus 4471

6401 CZ Heerlen

Telefoon 088 – 116 30 41 (tijdens werkdagen tussen 08.30 en 17.00 uur)

Email: pf-astellas@azl-eu

Website: www.pensioenfondsastellas.nl