

SOCIAAL PLAN

28 SEPTEMBER 2020



**THE TECHNOLOGY
INNOVATOR.**

VERKLARING SOCIAAL PLAN

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

Royal IHC

en

CNV Vakmensen.nl

De Unie

FNV

RMU Werknemers

Genoemde Partijen verklaren dat:

- het Sociaal Plan in werking treedt per de datum van ondertekening door Partijen en een looptijd heeft van 24 maanden. Uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de looptijd treden Partijen met elkaar in overleg over de vraag of alle lopende kwesties waarop dit Sociaal Plan ziet zijn afgewikkeld en of een verlenging van de looptijd gewenst is. Wanneer geen verlenging van het Sociaal Plan wordt overeengekomen, eindigt het per [datum] van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is;
- het Sociaal Plan geen nawerking heeft, maar rechten die tijdens de looptijd zijn verkregen vanzelfsprekend wel van kracht blijven na het verstrijken van de looptijd;
- het Sociaal Plan alle eerder overeengekomen sociaal plannen vervangt en dat dit met zich brengt dat van samenloop met eerder overeengekomen sociaal plannen geen sprake is en Medewerkers van Royal IHC geen rechten kunnen ontlenen aan oude sociaal plannen, ook niet als de looptijd daarvan nog niet is verstreken;
- het Sociaal Plan gedurende de looptijd de status heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst en door Partijen na ondertekening zo snel mogelijk zal worden aangemeld conform artikel 4 Wet op de loonvorming;
- zij bereid zijn over (meningsverschillen over) de toepassing van het Sociaal Plan en over situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet met elkaar in overleg te treden en zich constructief te zullen opstellen bij het vinden van een passende oplossing;
- tussentijdse wijzigingen van het Sociaal Plan door Partijen aan elkaar kunnen worden voorgesteld wanneer zich naar de mening van één van de Partijen een wezenlijke verandering voordoet ten aanzien van een in het Sociaal Plan geregeld onderwerp. Wanneer een dergelijke wezenlijke verandering zich voordoet en voor (één van de) Partijen aanleiding geeft tot wijziging van het Sociaal Plan, treden Partijen daarover in overleg en spannen zij zich in om te komen tot afspraken die passen in de strekking en geest van het Sociaal Plan en recht doen aan de positie van de Medewerkers waarop dit Sociaal Plan van toepassing is.

WOORD VOORAF

AANLEIDING SOCIAAL PLAN

Voor je ligt het Sociaal Plan dat is afgesloten tussen Royal IHC en de Vakbonden. De aanleiding voor dit Sociaal Plan is dat Royal IHC in zwaar weer terecht is gekomen waardoor Reorganisaties onvermijdelijk zijn. Royal IHC is in deze positie terecht gekomen doordat keuzes uit het verleden niet goed hebben uitgedaan en bijbehorende ambities niet zijn gerealiseerd. Daarnaast zijn in het verleden een aantal uitdagende projecten aangenomen met lage marges, strakke contractvoorwaarden en levertijden en met veel innovatieve technologie. Deze hebben geleid tot grote verliezen. De huidige tegenvallende marktontwikkelingen in de sector en de recente economische crisis beïnvloeden de positie van IHC nadelig en veroorzaken een verdere terugloop in werk. De situatie waarin Royal IHC begin dit jaar is komen te verkeren was zo ernstig, dat een overname door het industrieconsortium en de herfinanciering in april 2020 noodzakelijk was.

Voor een duurzame toekomst is het belangrijk dat IHC weer winstgevend wordt. Om dit te bereiken moet de organisatie slanker en efficiënter worden. Het is inmiddels duidelijk dat doorgaan met een ongewijzigde organisatiestructuur onhoudbaar is en dat Royal IHC maatregelen moeten treffen om weer een toekomstbestendige organisatie te worden. Alleen een veilig en winstgevend Royal IHC, met behoud van de hoge kwaliteit, de grote klanttevredenheid en de technologische voorsprong heeft een duurzame toekomst.

Om te komen tot zo'n toekomstbestendige organisatie, richt Royal IHC zich op de activiteiten die rendabel zijn en waar ze goed in is. Dat betekent ook dat non-core activiteiten worden verkocht of beëindigd. Daarnaast worden operationele verbeteringen binnen Royal IHC doorgevoerd. Zo wordt het een overzichtelijke organisatie met minder lagen, minder overlap tussen afdelingen en een duidelijkere verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De Ondernemingsraad van Royal IHC heeft eerder positief geadviseerd over deze ingeslagen weg.

De voorbereidingen en uitvoering van deze maatregelen zullen gefaseerd en over een langere periode plaatsvinden. Royal IHC heeft lering getrokken uit eerdere reorganisaties en heeft een aantal basisprincipes opgesteld die leidend zijn. In dit transitieproces zal Royal IHC:

- Streven naar een eerlijk en transparant proces;
- Investeren in bredere inzetbaarheid van onze Medewerkers;
- Waarde hechten aan partnerschap met Ondernemingsraden en Vakbonden.

UITGANGSPUNTEN SOCIAAL PLAN

Van de Medewerkers die onze organisatie als gevolg van een Reorganisatie noodgedwongen moeten verlaten, wil Royal IHC op een nette manier afscheid nemen. Royal IHC erkent en waardeert de bijdrage die zij aan de organisatie hebben geleverd en vindt het belangrijk dat zij met opgeheven hoofd en vertrouwen in de toekomst de organisatie achter zich kunnen laten. Royal IHC streeft ernaar dat deze Medewerkers - ondanks de begrijpelijke teleurstelling over een gedwongen vertrek - toch met trots kunnen terugkijken op hun periode bij Royal IHC en een ambassadeur voor onze organisatie blijven. Het kan immers zijn dat Royal IHC door de hevige bewegingen in de markt in de toekomst graag weer een beroep op hun vakmanschap wil doen.

Dit Sociaal Plan is bedoeld als een vangnet voor die Medewerkers die onze organisatie moeten verlaten:

- Focus van het Sociaal Plan ligt op het **begeleiden van werk-naar-werk** en het **vergroten van de bredere inzetbaarheid** van deze Medewerkers. Dat kan zijn binnen Royal IHC, maar ook daarbuiten.
- Daarnaast voorziet het Sociaal Plan in een **financiële vergoeding** voor de Medewerkers die noodgedwongen hun baan verliezen en biedt het Sociaal Plan **ruimte voor maatwerk**.
- Het Sociaal Plan geeft Medewerkers de mogelijkheid om zelf te **kieszen uit verschillende bouwstenen**. Op deze manier kunnen Medewerkers meer regie voeren op hun keuzes voor het vervolg van hun loopbaan.

Gerben Eggink

CEO Royal IHC

	Verklaring Sociaal Plan	3
	Woord vooraf	4
	Aanleiding Sociaal Plan	4
	Uitgangspunten Sociaal Plan	5
	Leeswijzer en definities	8
01	Algemene bepalingen	10
	Werkingsfeer - voor wie geldt het Sociaal Plan	10
	Werkingsduur - wat is de looptijd van het Sociaal Plan	11
	Begeleidingscommissie	11
	Hardheidsclausule	11
02	Procedure vaststelling Boventalligheid	12
	Mogelijke gevolgen van de Reorganisatie	12
	Vaststelling boventalligheid	13
03	Aanzegging en Aanzegtermijn	14
	Aanzegging	14
	Aanzegperiode en proces	14
	Passende Functie, Nieuwe Functie, interne vacature tijdens Boventalligheid	17
	Vrijstelling van werk	17
	Ouderenregeling	17
	Plaatsmakersregeling	18
04	Herplaatsing	20
	Standplaatswijziging	20
	Een Passend Functie	20
	Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing in of aanvaarding van andere functie	21
05	Mobiliteitscentrum	22
	Direct na de Aanzegging	22
	Begeleidingstraject door Mobiliteitscentrum	22
06	Beëindiging	24

LEESWIJZER EN DEFINITIES

Bij het lezen van dit Sociaal Plan is van belang dat waar ‘hij’ of ‘hem’ staat ook ‘zij’ en ‘haar’ wordt bedoeld en dat alle genoemde bedragen en vergoedingen bruto zijn, tenzij anders is aangegeven.

De begrippen die in dit Sociaal Plan met een hoofdletter zijn geschreven hebben de volgende betekenis:

Aanzegging:	De schriftelijke bevestiging van de Werkgever aan de Medewerker dat als gevolg van een Reorganisatie zijn arbeidsplaats komt te vervallen, er geen Passende Functie beschikbaar is en hij boventallig wordt per een bepaalde datum.
Beëindigingsdatum:	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Medewerker eindigt.
Beëindigingsvergoeding:	De beëindigingsvergoeding die is berekend op basis van de formule als genoemd in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan.
Begeleidingscommissie:	De commissie die op grond van hoofdstuk 1 na inwerkingtreding van het Sociaal Plan wordt ingesteld voor de duur van het Sociaal Plan.
Boventallige:	De Medewerker van wie de arbeidsplaats door een Reorganisatie komt te vervallen en die in dat verband een Aanzegging heeft ontvangen.
CAO:	De op de Medewerker toepasselijke CAO. Dat kan zijn de CAO Metalektro of de CAO Metaal en Techniek (Metaalbewerkingsbedrijf).
Dienstjaren:	Het aantal Dienstjaren dat de Medewerker op de Beëindigingsdatum bij (een rechtsvoorganger van) zijn Werkgever, of een werkgever die deel uitmaakt van Royal IHC, werkzaam is geweest. Bij niet volledige Dienstjaren wordt de diensttijd berekend aan de hand van het aantal maanden en dagen dat de Medewerker in dat jaar in dienst is geweest.
Maandsalaris:	Het vaste basis bruto Maandsalaris van de Medewerker in de maand voor de Beëindigingsdatum, vermeerderd met variabele en vaste aanvullende beloningsbestanddelen zoals die gelden in de maand voorafgaand aan de maand waarin de Medewerker een Aanzegging ontvangt. Deze worden berekend conform het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.
Medewerker:	Iedereen die tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft en valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.
Nieuwe Functie:	Een functie die geen Passende Functie is en die na een Reorganisatie qua dynamiek en functie-inhoud zodanig afwijkt van vóór de Reorganisatie bestaande functies, dat deze nieuw is binnen Royal IHC.
Ondernemingsraad:	De gemeenschappelijke Ondernemingsraad van Royal IHC en de Ondernemingsraad van KCI the engineers B.V.

Passende Functie:	Een functie die aansluit bij de opleiding, kennis en vaardigheden van de Medewerker en waarin de Medewerker in redelijkheid kan worden geplaatst. Dit kan ook een functie zijn die op een andere locatie moet worden uitgevoerd, die één functiegroep lager of hoger is ingedeeld en/of een functie waarvoor de Medewerker binnen 4 maanden passend te maken is.
Peildatum Boventalligheid:	De peildatum die wordt gehanteerd voor toepassing van het UWV afspiegelingsbeginsel. De Peildatum Boventalligheid is de datum waarop de adviesaanvraag voor een Reorganisatie waarvan Medewerkers gevolgen ondervinden door de Ondernemingsraad is ontvangen. Royal IHC is transparant over de interne mobiliteit en geeft de Vakbonden en de Ondernemingsraad inzage in de interne mobiliteit die tot 10 maanden voorafgaand aan de Peildatum Boventalligheid heeft plaatsgevonden.
Reistijd:	Reistijd wordt berekend op basis van het woon(postcode)adres en werk(postcode) adres. Daarbij gaat Royal IHC uit van de snelste normaliter te volgen route, met de auto op de openbare weg. Dit wordt door de Werkgever vastgesteld met de ANWB routeplanner.
Reorganisatie:	Ieder besluit van Royal IHC dat leidt tot een wijziging in de organisatie, samenvoeging van bedrijfssonderdelen en/of een gedeeltelijke of volledige bedrijfssluiting.
Royal IHC:	IHC Merwede Holding B.V. en al haar groepsmaatschappijen (in de zin van artikel 2:24B BW), met uitzondering van haar niet Nederlandse groepsmaatschappijen.
Sleutelfunctionaris:	Met de Vakbonden is afgesproken dat Royal IHC gebruik mag maken van de mogelijkheid om Sleutelfunctionarissen aan te wijzen, zoals is opgenomen in artikel 16 van de Uitvoeringsregels van het UWV. Dit houdt in dat maximaal 10% van het totale aantal Medewerkers dat voor ontslag in aanmerking komt, buiten beschouwing mag worden gelaten bij de toepassing van het UWV afspiegelingsbeginsel. Deze Medewerkers moeten voldoen aan de criteria die opgenomen zijn in artikel 16 van de Uitvoeringsregels van het UWV en worden hierover persoonlijk geïnformeerd. De Ondernemingsraad krijgt inzicht in welke Medewerkers worden aangewezen als Sleutelfunctionaris, inclusief onderbouwing.
Sociaal Plan:	Het tussen Royal IHC en de Vakbonden op [datum] overeengekomen Sociaal Plan, inclusief bijlagen.
Uitwisselbare Functie:	Van een Uitwisselbare Functie is sprake als functies vergelijkbaar zijn qua inhoud van de functie, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties en deze gelijkwaardig zijn qua niveau en beloning.
Vakbonden:	CNV Vakmensen.nl, De Unie, FNV en RMU Werknemers.
Werkgever:	De juridische entiteit van Royal IHC waarmee de Medewerker een arbeidsovereenkomst heeft.

01 ALGEMENE BEPALINGEN

WERKINGSFEE - VOOR WIE GELDT HET SOCIAAL PLAN

Het Sociaal Plan is van toepassing als je een Medewerker bent in de definitie zoals beschreven in het Sociaal Plan en je na de inwerkingtreding van het Sociaal Plan nadelige gevolgen ondervindt van een Reorganisatie.

Dit Sociaal Plan is niet op je van toepassing als je een vakantiewerker, uitzendkracht, gedetacheerde, opdrachtnemer (ZZP'er), stagiaire en/of leerling bent. Ook is dit Sociaal Plan niet op je van toepassing als je in dienst bent bij een groepsonderneming die door de verkoop van de aandelen aan een onderneming buiten Royal IHC niet langer als groepsonderneming van Royal IHC kan worden aangemerkt. Tot slot is het Sociaal Plan niet van toepassing wanneer jouw arbeidsovereenkomst om een andere reden dan een Reorganisatie komt te eindigen. Dat is bijvoorbeeld het geval als:

- Je voorafgaand of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan bent of wordt ontslagen op grond van een dringende reden;
- Voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan door jouw Werkgever een beëindigingsprocedure bij het UWV of bij de rechter aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen die geen verband houden met een Reorganisatie;
- Je als gevolg van een overgang van onderneming van rechtswege in dienst treedt bij een andere onderneming buiten Royal IHC. Bij een overgang van onderneming volg je jouw werkzaamheden en blijven jouw arbeidsvoorwaarden, inclusief de opgebouwde dienstjaren, bij je nieuwe werkgever ongewijzigd gelden;
- Je met pensioen gaat wegens het bereiken van de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd.

WERKINGSDUUR - WAT IS DE LOOPTIJD VAN HET SOCIAAL PLAN

De komende maanden worden binnen Royal IHC Reorganisaties doorgevoerd om de organisatie toekomstbestendig te maken. De Ondernemingsraad wordt daarbij nauw betrokken en ook de Vakbonden worden op de hoogte gehouden.

Omdat op voorhand niet goed te zeggen is wanneer de Reorganisaties bij de verschillende onderdelen van Royal IHC precies plaatsvinden en hoeveel tijd exact nodig is om de voorgenomen maatregelen te treffen, is met de Vakbonden afgesproken dat het Sociaal Plan tot [datum] van toepassing zal blijven. De herinrichting van de organisatie zal op dat moment zeker zijn afgerond. Uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de looptijd bespreekt Royal IHC met de Vakbonden of alle lopende kwesties waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, zijn afgewikkeld en of een verlenging gewenst of noodzakelijk is.

Met deze lange looptijd biedt Royal IHC je de zekerheid dat je kunt terugvallen op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan als je nadelige gevolgen ondervindt van een Reorganisatie. Ook als die Reorganisatie zich pas over meer dan een jaar voordoet. Vanzelfsprekend streeft Royal IHC ernaar je niet langer dan nodig in onzekerheid te houden en je zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over wat er gebeurt met de activiteiten waar jij voor werkt en wat de gevolgen daarvan zijn voor jouw positie. In dat kader is onder andere het Mobiliteitscentrum in het leven geroepen. Hierover lees je meer op hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

BEGELEIDINGSKOMMISSIE

Na inwerkingtreding van het Sociaal Plan wordt voor de duur van het Sociaal Plan een Begeleidingscommissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit 3 leden. Zowel de gezamenlijke Vakbonden als Royal IHC wijzen elk één lid aan. Het derde lid is een onafhankelijke voorzitter die is aangewezen door Royal IHC en de Vakbonden samen.

Medewerkers die ondersteuning willen bij de uitleg van het Sociaal Plan of vragen hebben over de toepassing van het Sociaal Plan, kunnen de Begeleidingscommissie om advies vragen. Daarnaast heeft de Begeleidingscommissie een adviserende rol bij een beroep op de hieronder genoemde hardheidsclausule. Voordat je de Begeleidingscommissie om hulp vraagt, is het van belang dat je eerst je vraag met HR hebt besproken. Waarschijnlijk kan HR je al direct verder helpen.

HARDHEIDSCLAUSULE

Hoewel het Sociaal Plan met de grootst mogelijke zorg is opgesteld en geformuleerd en zo zorgvuldig mogelijk wordt toegepast, kan zich toch een situatie voordoen waarvoor in het Sociaal Plan niets is geregeld of dat toepassing van het Sociaal Plan in jouw specifieke geval tot een onbillijke situatie leidt.

Als een dergelijke situatie zich voordoet, gaat je leidinggevende graag met je in gesprek over een passende oplossing. Royal IHC kan dan besluiten om voor jouw individuele situatie in positieve zin van het Sociaal Plan af te wijken en een voor jouw situatie meer passende regeling te treffen. Als Royal IHC en jij niet gezamenlijk tot een oplossing komen, kan je de Begeleidingscommissie om advies vragen.

Aan een eventuele afwijking van het Sociaal Plan op grond van deze hardheidsclausule kunnen andere Medewerkers die onder het Sociaal Plan vallen geen rechten ontleen.

02 PROCEDURE VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

MOGELIJKE GEVOLGEN VAN DE REORGANISATIE

Een reorganisatie kan een wijziging in de organisatie inhouden, een samenvoeging van bedrijfsonderdelen of een gedeeltelijke of volledige bedrijfssluiting. Voor dit Sociaal Plan is relevant dat de Reorganisatie gevolgen heeft voor functies binnen de organisatie, die ertoe leiden dat jij eventueel boventallig wordt.

Tijdens de voorbereiding van een Reorganisatie en in de adviesaanvraag die aan de Ondernemingsraad wordt gestuurd, wordt veel aandacht besteed aan het soort en het aantal functies dat komt te vervallen en welke gevolgen dat voor jou als Medewerker heeft. Uitwisselbare Functies voegt Royal IHC samen in een functiegroep, zodat Royal IHC via het UWV afspiegelingsbeginsel boventalligheid en plaatsing in de nieuwe organisatie kan vaststellen. Als Medewerker kan je voor wat betreft boventalligheid door een Reorganisatie met de volgende scenario's te maken krijgen:

Scenario 1

Je functie blijft bestaan, maar er zijn na de reorganisatie minder Medewerkers in deze functiegroep nodig

In deze situatie wordt het aantal Medewerkers dat in een functiegroep werkzaam is vanwege een Reorganisatie teruggebracht. Het aantal Medewerkers dat boventallig wordt is dan duidelijk, maar onduidelijk is om welke Medewerkers het gaat. Welke Medewerkers in de nieuwe organisatie zullen worden geplaatst en welke Medewerkers boventallig worden, wordt bepaald op basis van het UWV afspiegelingsbeginsel.

Scenario 2

Je functie vervalt

Het kan zijn dat je functie door een Reorganisatie volledig vervalt. Dat kan het geval zijn als de activiteiten die horen bij de functiegroep waarin jouw functie is ingedeeld, na de Reorganisatie niet meer in de nieuwe organisatie terugkomen. Ook kan hiervan sprake zijn bij sluiting van jouw locatie wanneer deze als zelfstandige bedrijfsvestiging is aan te merken.

Als je functie volledig komt te vervallen en er geen Passende Functie voorhanden is, dan word je als Boventallige aangemerkt.

Scenario 3

Je functie wordt op onderdelen beperkt gewijzigd

Jouw huidige functie kan door een Reorganisatie op onderdelen worden gewijzigd, waardoor deze in aangepaste vorm in de nieuwe organisatie terugkomt. Als het gaat om beperkte wijzigingen en de functie aansluit bij jouw opleiding, kennis en vaardigheden, dan wordt de aangepaste functie aangemerkt als Passende Functie.

Als het aantal beschikbare Medewerkers voor de Passende Functie gelijk is aan, of minder is dan, het aantal beschikbare Passende Functies, dan word je geplaatst in een Passende Functie en biedt Royal IHC je een nieuwe arbeidsovereenkomst aan.

Zijn er echter minder Passende Functies beschikbaar dan het aantal Medewerkers dat daarvoor in aanmerking komt, dan wordt op basis van het UWV afspiegelingsbeginsel bepaald of je wordt geplaatst in een Passende Functie en een nieuwe arbeidsovereenkomst ontvangt of dat je als Boventallige wordt aangemerkt.

Scenario 4

Je functie wordt ingrijpend gewijzigd

Als gevolg van een Reorganisatie kan het zijn dat jouw oude functie zo ingrijpend wordt gewijzigd in de nieuwe organisatie dat deze niet langer als Passende Functie, maar als Nieuwe Functie moet worden aangemerkt. Daarmee is de oude functie komen te vervallen, wat betekent dat je als Boventallige wordt aangemerkt. Vanzelfsprekend kan je dan solliciteren op een Nieuwe Functie.

Vaststellen mate van functiewijziging

Of sprake is van een beperkte wijziging van de functie waardoor de functie na de Reorganisatie als Passende Functie wordt aangemerkt (*Scenario 3*) of van een ingrijpende wijziging van de functie waardoor de functie na de Reorganisatie als Nieuwe Functie (*Scenario 4*) moet worden gezien, wordt bepaald door HR. Bij de beoordeling van de mate waarin de functie door een Reorganisatie wordt gewijzigd, zet HR de functie zoals is die was voor de Reorganisatie en de functie zoals die er na de Reorganisatie uitziet, tegen elkaar af. Daarbij kijkt men naar de context en inhoud van de functie en de vereiste opleiding, kennis en vaardigheden.

Het rapport waarin HR de bevindingen en conclusies opneemt, wordt betrokken bij het adviestraject over de Reorganisatie met de Ondernemingsraad. Wanneer de Nieuwe Functie leidt tot een wijziging in het functiehuis, wordt de Ondernemingsraad om instemming gevraagd als de WOR daartoe aanleiding geeft.

Als je wilt, kun je het resultaat van het onderzoek over jouw functie opvragen bij HR, zodat het indien nodig kan worden gedeeld met de Begeleidingscommissie.

VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

Om te bepalen welke Medewerkers in de nieuwe organisatie worden geplaatst en welke Medewerkers boventallig worden op basis van de Peildatum Boventalligheid, past Royal IHC het UWV afspiegelingsbeginsel toe zoals neergelegd in de Uitvoeringsregels van het UWV, inclusief toepasselijke uitzonderingen. Dit geldt voor zowel *scenario 1* (reductie van het aantal arbeidsplaatsen) als voor *scenario 3* (Passende Functie). In de volgende gevallen word je niet meegenomen in het UWV afspiegelingsbeginsel en kan je niet boventallig worden:

- wanneer je, op de dag dat Royal IHC na een medezeggenschapstraject een definitief Reorganisatiebesluit neemt, tenminste één jaar arbeidsongeschikt bent en de bedrijfsarts verklaart dat er binnen 26 weken geen herstel te verwachten is;
- wanneer je door Royal IHC als Sleutelfunctionaris bent aangewezen.

Boventallig/niet boventallig

Indien je na toepassing van het UWV afspiegelingsbeginsel niet wordt geplaatst, word je als Boventallige aangemerkt. Je wordt niet als Boventallige aangemerkt als:

- je in een Reorganisatie waarop dit Sociaal Plan van toepassing is eerder al in een Passende Functie of een Nieuwe Functie bent geplaatst;
- jouw eigen functie of een voor jou Passende Functie bezet wordt door een flexibele arbeidskracht (uitzendkracht, ZZP'er of anderszins). Alleen wanneer Royal IHC de noodzaak van de flexibiliteit kan aantonen, kan hiervan worden afgeweken.

03 AANZEGGING EN AANZEGTERMIJN

AANZEGGING

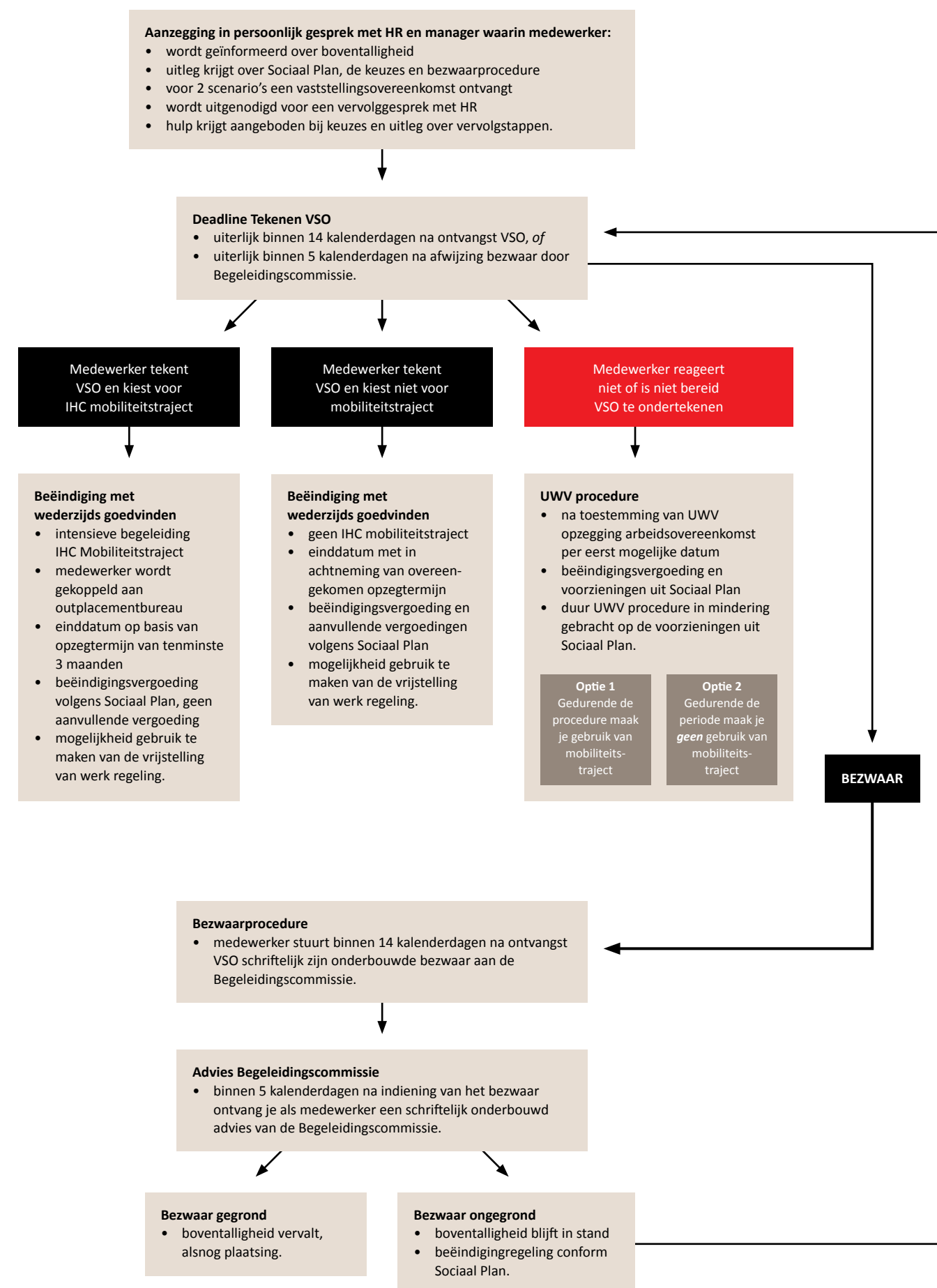
Wanneer komt vast te staan dat jouw functie komt te vervallen en je niet geplaatst kunt worden in een Passende Functie wordt mondeling door je manager en HR met je besproken dat je als Boventallige wordt aangemerkt. Dit bericht wordt vervolgens zo snel mogelijk door middel van een schriftelijke Aanzegging aan je bevestigd. De Aanzegging bevat in ieder geval:

- een bevestiging van de boventalligheid, een toelichting op de reden van boventalligheid en de datum per wanneer je functie komt te vervallen en je boventallig bent;
- een toelichting op het vervolg van het proces, waaronder de keuze om gebruik te maken van het Mobiliteitscentrum, of om daarvan af te zien en te kiezen voor een beëindiging per de eerste mogelijke datum;
- een uitnodiging voor een gesprek met de afdeling HR;
- als bijlage voor beide keuzes een vaststellingsovereenkomst;
- het Sociaal Plan als bijlage.

AANZEGPERIODE EN PROCES

In de week nadat je de Aanzegging hebt ontvangen, is er de mogelijkheid om een gesprek te hebben met HR en het Mobiliteitscentrum. Er is voldoende ruimte om je vragen over de verschillende vaststellingsovereenkomsten en individuele gevolgen met je te bespreken.

Als je Boventallig bent kun je kiezen tussen 2 verschillende beëindigingsregelingen met een daarbij behorende vaststellingsovereenkomst. Doordat je zelf een keuze kunt maken houd je zelf de regie over het vervolg van je loopbaan. Welke keuzes mogelijk zijn en wat dit betekent voor het vervolg, wordt hierna verder toegelicht.



Vaststellingsovereenkomst 1: keuze voor het Mobiliteitscentrum

Wanneer je ervoor kiest om gebruik te maken van begeleiding door het Mobiliteitscentrum en de vaststellingsovereenkomst die hoort bij Beëindigingsregeling 1 ondertekent, stem je ermee in dat de arbeidsovereenkomst gedurende 3 maanden na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst doorloopt en je gedurende deze 3 maanden intensief begeleid wordt met als doelstelling je van-werk-naar-werk te helpen. Wanneer de contractuele opzegtermijn langer is dan 3 maanden, zal je gedurende de volledige opzegtermijn in dienst blijven en ondersteuning ontvangen van het Mobiliteitscentrum. Gedurende de looptijd van het begeleidingstraject, wordt van je verwacht dat je je volledig richt op het verbeteren van jouw arbeidsmarktpositie en het zoeken naar nieuw werk. Om die reden hoef je in deze periode geen werkzaamheden te verrichten. Wanneer je even geen verplichtingen richting het Mobiliteitscentrum wilt, kan je een beroep doen op de hieronder beschreven 'vrijstelling van werk'-regeling. In hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan wordt uitvoerig ingegaan op de begeleiding die het Mobiliteitscentrum biedt.

Per de datum waarop de begeleidingstermijn door het Mobiliteitscentrum eindigt, eindigt ook de arbeidsovereenkomst volgens de voorwaarden die zijn opgesomd in hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan.

Vaststellingsovereenkomst 2: keuze voor eerdere einddatum en vergoeding

Als je ervoor kiest geen gebruik te maken van de ondersteuning van het Mobiliteitscentrum en de vaststellingsovereenkomst die hoort bij Beëindigingsregeling 2 ondertekent, stem je ermee in dat de arbeidsovereenkomst eindigt na het verstrijken van de wettelijke opzegtermijn. Je hebt dan geen verplichtingen richting het Mobiliteitscentrum, maar bent in die situatie wel gehouden werkzaamheden te verrichten zolang die voorhanden zijn. Het staat je vrij om in die periode een beroep te doen op de hieronder beschreven 'vrijstelling van werk'-regeling.

Wanneer de wettelijke opzegtermijn korter is dan de 3 maandentermijn die geldt bij ondersteuning door het Mobiliteitscentrum, wordt de Beëindigingsvergoeding uit het Sociaal Plan verhoogd met een half Maandsalaris voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan wanneer gekozen was voor begeleiding door het Mobiliteitscentrum. Daarnaast wordt de Beëindigingsvergoeding verhoogd met een bedrag van EUR 1.250,-, omdat je geen gebruik maakt van outplacement.

De overige onderdelen die deel uitmaken van de beëindigingsregeling zijn opgesomd in hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan.

Wat als je het niet eens bent met boventalligheid?

Wanneer je het niet eens bent met de boventalligheid en niet bereid bent in te stemmen met een vaststellingsovereenkomst, kan je je wenden tot de Begeleidingscommissie voor advies. Als je van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, moet je binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst een onderbouwd bezwaar, schriftelijk bij de Begeleidingscommissie hebben ingediend. De Begeleidingscommissie streeft ernaar haar advies te geven binnen 5 kalenderdagen na ontvangst van de schriftelijke onderbouwing.

Als de Begeleidingscommissie je in het gelijk stelt, komt de boventalligheid en daarmee ook de vaststellingsovereenkomst te vervallen en word je alsnog in je eigen functie, dan wel Passende Functie geplaatst. Wanneer je door de Begeleidingscommissie niet in het gelijk wordt gesteld, heb je tot uiterlijk 5 kalenderdagen na de datum waarop de Begeleidingscommissie haar advies heeft gegeven de tijd om een keuze te maken voor een beëindiging op de kortst mogelijke termijn of voor begeleiding door het Mobiliteitscentrum en om de daarbij behorende vaststellingsovereenkomst alsnog te ondertekenen.

Vervallen beëindigingsvoorstel

Op het moment dat je niet binnen 14 kalenderdagen na Aanzegging, dan wel niet binnen 5 kalenderdagen na het advies van de Begeleidingscommissie, een keuze hebt gemaakt en een vaststellingsovereenkomst hebt ondertekend, zal Royal IHC een UWV procedure starten. In dat geval krijg je van HR de mogelijkheid om te starten met het mobiliteitstraject. Zodra je start met het mobiliteitstraject, wordt dat gezien als startdatum van de totale periode dat je op grond van het Sociaal Plan deel kunt nemen aan het mobiliteitstraject. Wanneer je ervoor kiest om niet deel te nemen aan het mobiliteitstraject, wordt de looptijd van de UWV procedure in mindering gebracht op de opzegtermijn. Wel geldt dat de opzegtermijn tenminste één maand bedraagt.

PASSENDE FUNCTIE, NIEUWE FUNCTIE, INTERNE VACATURE TIJDENS BOVENTALLIGHEID

Als je hebt gekozen voor de Vaststellingsovereenkomst 1, en daarmee voor begeleiding door het Mobiliteitscentrum, is het tijdens de looptijd van het mobiliteitstraject mogelijk om te solliciteren op Nieuwe Functies en andere interne vacatures. Bovendien geldt dat wanneer je tijdens de looptijd van het mobiliteitstraject kan worden geplaatst in een Passende Functie, je deze moet aanvaarden. Wanneer tijdens het mobiliteitstraject blijkt dat de arbeidsovereenkomst met jou kan worden voortgezet in een Nieuwe Functie of andere interne functie, of wanneer je in deze periode kunt worden geplaatst in een Passende Functie, geldt dat een eventueel overeengekomen vaststellingsovereenkomst komt te vervallen. Vanzelfsprekend hoeven de kosten die zijn gemaakt voor scholing en outplacement of coaching of gedeclareerde kosten voor financieel of juridisch advies in dat geval niet te worden terugbetaald.

Wanneer je hebt gekozen voor Vaststellingsovereenkomst 2 staat het je vrij om te solliciteren op één van de Nieuwe Functies of andere interne vacatures. Als dit ertoe leidt dat de arbeidsrelatie in een Nieuwe of andere interne functie kan worden voortgezet, komt de aangeboden, of eventueel al ondertekende beëindigingsregeling te vervallen. Wanneer je voor ondertekening van de vaststellingsovereenkomst die past bij Beëindigingsregeling 2 in een Passende Functie kan worden geplaatst, moet je deze accepteren en komt de aangeboden vaststellingsovereenkomst te vervallen.

VRIJSTELLING VAN WERK

Zodra je een vaststellingsovereenkomst hebt ondertekend, kan je ervoor kiezen om te worden vrijgesteld van werk tijdens (een gedeelte van) de opzegtermijn of om (gedeeltelijk) te worden vrijgesteld van verplichtingen richting het Mobiliteitscentrum. Deze vrijstelling van werk en de duur daarvan kan in afstemming met Royal IHC worden aangevraagd. Gedurende de vrijstelling van werk heb je geen verplichtingen ten opzichte van het Mobiliteitscentrum en ben je ook voor het overige niet beschikbaar voor werk voor Royal IHC.

Om gebruik te maken van de vrijstelling van werk of van de vrijstelling van de verplichtingen richting het Mobiliteitscentrum, moet je voor de helft van de periode waarin je wilt worden vrijgesteld vakantiedagen opnemen. Wanneer je bijvoorbeeld 2 weken wilt worden vrijgesteld, neem je 5 vakantiedagen op en krijg je 5 dagen vrijstelling van Royal IHC. Gedurende een periode van vrijstelling, wordt geen verlof opgebouwd.

OUDERENREGELING

Ouderenregelingen zijn speciale regelingen voor oudere werknemers die op de peildatum de leeftijd van 62 hebben bereikt. Royal IHC wil bij een Reorganisatie zo min mogelijk onderscheid maken tussen (groepen) Medewerkers. Getroffen worden door een Reorganisatie is voor iedereen natuurlijk een vervelende aangelegenheid en iedere Medewerker kan met negatieve effecten te maken krijgen. Feit is dat het voor oudere Medewerkers, die vaak lang bij Royal IHC hebben gewerkt, spannender en lastiger kan zijn om zich weer op de arbeidsmarkt te begeven. Om die reden wil Royal IHC deze groep Medewerkers een uitgebreider mobiliteitstraject aanbieden om hen te begeleiden van werk naar werk.

Wanneer een Medewerker ouder dan 62 jaar boventallig wordt verklaard en kiest voor begeleiding door het Mobiliteitscentrum, dan wordt de duur van het Mobiliteitstraject zoals die geldt volgens de algemene regel uit het Sociaal Plan met één maand verlengd. Deze Medewerkers krijgen dus niet alleen een maand langer begeleiding vanuit het Mobiliteitscentrum, maar blijven ook een maand langer in dienst.

PLAATSMAKERSREGELING

Het is niet ondenkbaar dat zich een situatie voordoet waarin een medewerker die geen Aanzegging heeft ontvangen het niet erg vindt om alsnog als Boventallige te worden aangemerkt om daarmee een Medewerker die een Aanzegging heeft ontvangen de kans te bieden zijn arbeidsovereenkomst voort te zetten. Royal IHC wil dit faciliteren en biedt deze medewerkers de kans om gebruik te maken van een Plaatsmakersregeling.

Een medewerker die geen Aanzegging heeft ontvangen en waarvan de functie behoort tot een Uitwisselbare Functie waarbinnen andere Medewerkers wel een Aanzegging hebben ontvangen, kan binnen 14 kalenderdagen nadat de Aanzeggingen zijn verstuurd bij HR schriftelijk een verzoek indienen om gebruik te mogen maken van de Plaatsmakersregeling.

Royal IHC besluit vervolgens binnen 3 kalenderdagen of dit verzoek wordt ingewilligd of niet. Voordat een verzoek kan worden ingewilligd, moet in ieder geval vaststaan dat een andere Medewerker die een Aanzegging heeft ontvangen heeft verklaard bij Royal IHC in dienst te willen blijven.

Als dat het geval is, komt de vaststellingsovereenkomst van die Medewerker te vervallen en blijft hij in dienst. De Medewerker die gebruik heeft gemaakt van de Plaatsmakersregeling ontvangt een vaststellingsovereenkomst op basis waarvan zijn arbeidsovereenkomst komt te eindigen. Deze Medewerker kan geen gebruik maken van begeleiding door het Mobiliteitstraject en ontvangt geen budget voor outplacement, coaching of scholing of juridische kosten. Ook voor het overige kan deze Medewerker geen aanspraak maken op voorzieningen uit het Sociaal Plan.

Voor deze Medewerker geldt dat de Beëindigingsdatum wordt gesteld op de eerst mogelijke datum waarbij de opzegtermijn is gerespecteerd. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de formule uit het Sociaal Plan, maar de vergoeding zal in geen geval hoger zijn dan de Beëindigingsvergoeding van de Medewerker die oorspronkelijk de Aanzegging heeft ontvangen.

04 HERPLAATSING

STANDPLAATSWIJZIGING

Het is niet ondenkbaar dat als gevolg van de Reorganisatie jouw standplaats wijzigt. In dat geval blijft jouw functie wel bestaan, maar worden de werkzaamheden vanaf een andere locatie verricht. Uitgangspunt is dat je de functie volgt naar de nieuwe locatie. In dat geval zijn de huidige IHC regelingen over bijvoorbeeld reis- of verhuiskosten op je van toepassing.

Alleen wanneer de Reistijd langer is dan 60 minuten enkele reis terwijl deze voorheen korter was, kan je weigeren de functie naar de nieuwe locatie te volgen. Als je weigert de functie te volgen naar de nieuwe locatie dien je dat binnen 2 weken na dagtekening van de brief waarin de standplaatswijziging wordt aangekondigd, schriftelijk aan HR te laten weten. In dat geval word je als Boventallige aangemerkt met ingang van de datum waarop jouw functie wordt verplaatst. Je kunt dan aanspraak maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

EEN PASSEND FUNCTIE

Als je in het kader van een Reorganisatie geplaatst wordt in een Passende Functie ontvang je een brief met een omschrijving van de aangeboden Passende Functie en een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin de bij de Passende Functie behorende arbeidsvoorwaarden. Deze Passende Functie dien je binnen 14 kalenderdagen te accepteren door een ondertekende arbeidsovereenkomst bij HR in te leveren. Als je vindt dat de functie niet als Passende Functie kan worden aangemerkt, kan je dit binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van genoemde brief, en voorzien van een schriftelijke onderbouwing, voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Wanneer de Begeleidingscommissie oordeelt dat de functie als Passende Functie moet worden aangemerkt, dien je deze binnen 5 kalenderdagen alsnog te accepteren. Wanneer de Begeleidingscommissie meent dat de functie niet als Passende Functie kan worden aangemerkt, ontvang je alsnog een Aanzegging en de bijbehorende vaststellingsovereenkomsten conform het Sociaal Plan.

Weigeren Passende Functie

Wanneer je de Passende Functie niet binnen 14 kalenderdagen hebt aanvaard door de nieuwe arbeidsovereenkomst te ondertekenen, of wanneer je tijdens het mobiliteitstraject plaatsing in een Passende Functie weigert te aanvaarden, zal Royal IHC overgaan tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV. In dat geval krijg je van HR de mogelijkheid om te starten met het mobiliteitstraject. Zodra je start met het mobiliteitstraject, wordt dat gezien als startdatum van de totale periode dat je op grond van het Sociaal Plan deel kunt nemen aan het mobiliteitstraject. Wanneer je ervoor kiest om niet deel te nemen aan het mobiliteitstraject, wordt de looptijd van de UWV procedure in mindering gebracht op de opzegtermijn. Wel geldt dat de opzegtermijn tenminste één maand bedraagt.

Uitsluitend wanneer de aangeboden Passende Functie moet worden verricht vanaf een andere standplaats waardoor jouw Reistijd enkele reis meer dan 60 minuten zal bedragen, is een weigering van de Passende Functie gerechtvaardigd en blijf je als Boventallige aanspraak maken op de voorzieningen uit het Sociaal Plan.

ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ PLAATSING IN OF AANVAARDING VAN ANDERE FUNCTIE

Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing in dezelfde salarisschaal

Wanneer je wordt geplaatst in een andere functie binnen jouw huidige salarisschaal zal je jouw huidige salaris behouden, inclusief eventuele persoonlijke toeslagen uit het verleden.

Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing in een salarisschaal hoger

Bij een plaatsing in een andere functie die is ingeschaald in een salarisschaal hoger, ontvang je per de datum waarop je aanvangt met jouw nieuwe rol het daarbij behorende salaris, dat past bij de positie in de betreffende schaal.

Afbouw van de bestaande persoonlijke toeslagen wordt vereffend met de salarisverhoging als gevolg van deze promotie, zoals nu ook binnen IHC een bekende werkwijze is.

Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing in een salarisschaal lager

Wanneer je wordt geplaatst in een andere functie die is ingeschaald in een salarisschaal lager, dan geldt per de datum waarop je aanvangt in jouw nieuwe functie het daarbij behorende naast hogere salaris dat past binnen de betreffende schaal.

Wanneer het oude salaris hoger is dan het bij de nieuwe functie behorende maximumsalaris, zal de teruggang in salaris eenmalig worden gecompenseerd op basis van de volgende formule:

Compensatie = $X * 36$ (drie jaar)

Waarbij X staat voor het oude salaris verminderd met het nieuwe salaris. De waarde van de compensatie is in geen geval meer dan $X * \text{het aantal maanden tussen plaatsing in de andere functie en de AOW-gerechtigde leeftijd}$.

Deze compensatie wordt uitgekeerd tegelijk met het eerste salaris in de nieuwe functie.

Overige arbeidsvoorwaarden bij plaatsing in andere functie

Ten aanzien van de andere arbeidsvoorwaarden die mogelijk voor je wijzigen als gevolg van plaatsing in een andere functie, gelden de volgende regels:

- Voor zover je vergoedingen en faciliteiten ontving die specifiek verbonden waren aan jouw werkzaamheden in de oude functie, worden deze per de datum waarop je begint in je nieuwe functie aangepast aan de nieuwe functievoorwaarden;
- Mocht aan jou een leaseauto ter beschikking zijn gesteld in verband met de aan jouw oude functie verbonden werkzaamheden, terwijl je in je nieuwe rol geen aanspraak kan maken op een leaseauto, dan mag je tot maximaal 3 maanden na plaatsing in de nieuwe functie gebruik blijven maken van de leaseauto. Als jij in verband met je oude functie recht had op een leaseauto, maar hebt gekozen voor een compensatievergoeding, dan ontvang je deze compensatievergoeding nog gedurende 3 maanden nadat je met je nieuwe rol bent begonnen;
- Wanneer aan jou in verband met jouw oude functie een telefoon, laptop en/of tablet, ter beschikking zijn gesteld en je in je nieuwe functie geen recht hebt op een telefoon, laptop en/of tablet, dan dien je deze binnen een week nadat je bent aangevangen met je nieuwe rol in te leveren.

05 MOBILITEITS-CENTRUM

Royal IHC heeft een Mobiliteitscentrum ingericht. Het Mobiliteitscentrum biedt je ondersteuning bij het vinden van een passende functie binnen Royal IHC door actief interne vacatures te koppelen aan Medewerkers die als Boventallige zijn aangemerkt. Wanneer je niet intern herplaatst kan worden, dan ondersteunt het Mobiliteitscentrum je bij het vinden van werk buiten Royal IHC.

DIRECT NA DE AANZEGGING

Om je goed te ondersteunen word je zo spoedig mogelijk na de Aanzegging uitgenodigd voor een gesprek met HR en het Mobiliteitscentrum. Dit gesprek is verplicht. Tijdens dit gesprek wordt met je besproken wat de vervolgprocedure is en word je gewezen op openstaande vacatures binnen Royal IHC. Daarnaast kan het Mobiliteitscentrum je informeren over het Mobiliteitstraject als je bij de beëindigingsregeling kiest voor de periode van 3 maanden intensieve begeleiding door het Mobiliteitscentrum. Wanneer je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt die binnen deze 3 maanden eindigt, word je tot de in de arbeidsovereenkomst opgenomen einddatum door het Mobiliteitscentrum begeleid.

BEGELEIDINGSTRAJECT DOOR MOBILITEITSCENTRUM

Wanneer je in het kader van de beëindigingsregeling hebt gekozen voor het begeleidingstraject via het Mobiliteitscentrum, word je op korte termijn na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst uitgenodigd voor een intakegesprek. Samen met een adviseur maak je een plan van aanpak.

Deelname aan het begeleidingstraject is niet vrijblijvend. Royal IHC verwacht maximale inspanningen. Alleen wanneer je gebruik maakt van de vrijstelling van werk regeling, heb je geen verplichtingen richting het Mobiliteitscentrum.

Naast het verzorgen van trainingen, biedt het Mobiliteitscentrum onder meer de volgende activiteiten en voorzieningen:

Banenmarkten

Het Mobiliteitscentrum organiseert banenmarkten met potentiële werkgevers uit de omgeving van de locaties van Royal IHC. Zo probeert Royal IHC actief te ondersteunen van werk naar werk.

Coaching en/of outplacement

Royal IHC heeft outplacementbureaus geselecteerd die bekend zijn met Royal IHC en de sector waarin wij opereren, maar ook bekend zijn met andere sectoren.

Onderdeel van het Mobiliteitstraject is dat je gedurende een periode van 3 maanden gebruik kunt maken van de diensten van één van de door Royal IHC geselecteerde outplacementbureaus. Na de overeengekomen Beëindigingsdatum kan het outplacementtraject in overleg tussen jou, het outplacementbureau en HR met 3 maanden worden verlengd. In dat geval loopt het outplacementtraject via het outplacementbureau buiten Royal IHC om dus nog door. Wanneer de periode van 6 maanden niet voldoende blijkt, wordt bij voldoende inzet, ter beoordeling van het outplacementbureau, deze periode nog eens verlengd met 3 maanden. Indien na deze periode outplacement nog steeds noodzakelijk is, kan op advies van het outplacementbureau de periode nogmaals verlengd worden met 3 maanden.

Collegiale uitleen

Royal IHC heeft met een aantal partijen afspraken gemaakt die het mogelijk maken dat je via een detachingsconstructie voor een bepaald aantal maanden uitgeleend wordt aan een externe werkgever. Gebruik maken van de mogelijkheid om gedetacheerd te worden is vrijwillig en wordt niet aangemerkt als een Passende Functie. Het biedt voor jou en jouw ontwikkeling verschillende kansen en voordelen. Gedurende de detachering, blijf je in dienst van Royal IHC. De Beëindigingsdatum in de vaststellingsovereenkomst wordt in dat geval aangepast naar de einddatum van de detachering.

Hiermee probeert Royal IHC een win-win te creëren. Op het moment dat de samenwerking tussen jou en de externe werkgever bevalt, biedt dat kansen om na de detachering als werknemer bij deze werkgever in dienst te treden. In alle gevallen biedt het een werkervaring in een ander omgeving die zeer waardevol kan zijn. Want deze nieuwe werkervaring draagt onder andere bij aan jouw bredere inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt. Een ander voordeel van een detachering is dat het niet ondenkbaar is dat er met het verstrijken van de tijd bij Royal IHC weer mogelijkheden ontstaan, zodat je weer een rol bij Royal IHC kunt gaan vervullen. Tot slot draagt de werkervaring bij een andere werkgever dan Royal IHC bij aan jouw bredere inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt.

Scholing

Op basis van het Sociaal Plan heb je een bedrag van EUR 2.500,- (exclusief btw) dat je kunt gebruiken voor het volgen van een opleiding.

Voorrang interne vacatures

Royal IHC meldt interne vacatures aan bij de Mobiliteitsorganisatie. Als je gebruik maakt van de begeleiding van het Mobiliteitscentrum, heb je bij gelijke geschiktheid voor een functie voorrang ten opzichte van andere kandidaten. Het Mobiliteitscentrum draagt je voor aan de leidinggevende en bereidt je voor op de sollicitatiegesprekken. Als je uiteindelijk niet wordt geplaatst in de functie, dient de leidinggevende dat te motiveren.

06 BEËINDIGING

Wanneer je als Bovenallige bent aangemerkt ontvang je zo spoedig mogelijk een vaststellingsovereenkomst met daarin de voorwaarden die gelden wanneer je kiest voor begeleiding via het Mobiliteitstraject en een vaststellingsovereenkomst die de afspraken bevat die gelden als je kiest voor een eerdere Beëindigingsdatum en een (mogelijk) iets hogere Beëindigingsvergoeding. De belangrijkste voorwaarden uit de vaststellingsovereenkomsten zijn hieronder opgesomd. Deze zijn in het kader van het Sociaal Plan afgesproken met de Vakbonden en dus niet voor onderhandeling vatbaar.

Beëindigingsvergoeding

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden maak je aanspraak op de Beëindigingsvergoeding.

De Beëindigingsvergoeding = Onderdeel 1 + Onderdeel 2

Onderdeel 1

Onderdeel 1 is wettelijke transitievergoeding met een Sociaal Plan Factor van 1,2 en wordt berekend op basis van de formule: $A * B * \frac{1}{3} * 1,2$

Hierbij is:

De A-factor: het aantal Dienstjaren; en
De B-factor: het Maandsalaris;

Onderdeel 2

Onderdeel 2 is een loyaliteitsvergoeding die gebaseerd wordt op het aantal Dienstjaren, waarbij de eerste 10 Dienstjaren niet worden meegerekend:

- Voor het 11^e tot het 20^e Dienstjaar bedraagt de loyaliteitsvergoeding EUR 300,- bruto per Dienstjaar;
- Voor het 21^e tot het 30^e Dienstjaar bedraagt de loyaliteitsvergoeding EUR 600,- bruto per Dienstjaar;
- Voor het 31^e tot het 40^e Dienstjaar bedraagt de loyaliteitsvergoeding EUR 900,- bruto per Dienstjaar;
- Voor dienstjaren langer dan 40 jaren bedraagt de loyaliteitsvergoeding EUR 1.200,- bruto per Dienstjaar;

In aanvulling daarop geldt dat:

- de Beëindigingsvergoeding minimaal 2 Maandsalarissen en maximaal 18 Maandsalarissen bedraagt;
- als de wettelijke transitievergoeding hoger is dan de Beëindigingsvergoeding, je de transitievergoeding ontvangt;
- de Beëindigingsvergoeding nooit hoger zal zijn dan het aantal maanden tussen de Beëindigingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd maal een Maandsalaris.

Beëindigingsdatum

Wanneer je gebruik hebt gemaakt van begeleiding door het Mobiliteitscentrum, is de Beëindigingsdatum de datum waarop de 3 maanden van de begeleiding zijn verstreken, dan wel een latere Beëindigingsdatum wanneer de toepasselijke opzegtermijn meer dan 3 maanden bedroeg.

Wanneer je in het kader van de begeleiding door het Mobiliteitscentrum wordt gedetacheerd en de detachering een latere einddatum heeft dan de datum waarop de 3 maanden van begeleiding door het Mobiliteitscentrum zijn verstreken, wordt de Beëindigingsdatum aangepast en gesteld op de datum waarop de detachering eindigt. Voor het overige blijft de vaststellingsovereenkomst in dat geval ongewijzigd.

Wanneer je geen gebruik hebt gemaakt van begeleiding door het Mobiliteitscentrum, is de Beëindigingsdatum de eerst mogelijke datum met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn. Wanneer de opzegtermijn minder dan 3 maanden bedraagt, wordt de Beëindigingsvergoeding verhoogd met het een half Maandsalaris voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan wanneer je gekozen zou hebben voor begeleiding door het Mobiliteitscentrum. Daarnaast wordt de Beëindigingsvergoeding in dat geval verhoogd met een bedrag van EUR 1.250,- exclusief BTW, omdat je geen gebruik maakt van outplacement.

Eindafrekening

Binnen 4 weken na de Beëindigingsdatum ontvang je een gebruikelijke eindafrekening, met in ieder geval het pro rata vakantiegeld en, voor zover van toepassing, pro rata eindejaarsuitkering of winstdeling. Wanneer je een hoog verlofsaldo hebt, adviseert Royal IHC je om voorafgaand aan de uitbetaling van eindafrekening de fiscale gevolgen goed in kaart te brengen. Je kunt hiervoor een financieel adviseur inschakelen, daarvoor is een budget ter beschikking gesteld. Je kunt over jouw individuele situatie in gesprek gaan met HR. Royal IHC wil bij onbillijke situaties maatwerk toepassen.

Jubileumuitkering

Als je binnen 1 jaar na de Beëindigingsdatum jouw 12,5-, 25- of 40- of 50-jarig jubileum zou hebben gehad, maakt de daarbij behorende jubileumuitkering deel uit van de eindafrekening.

Vergoeding voor scholing

Zowel voor de Medewerkers die kiezen voor het Mobiliteitscentrum als voor de Medewerkers die kiezen voor een eerdere einddatum stelt Royal IHC een budget van EUR 2.500,-, exclusief BTW, ter beschikking voor scholing. Deze kosten kunnen alleen voor vergoeding aangemerkt worden wanneer voor de Beëindigingsdatum is aangevangen met de scholing. Royal IHC zal de bedragen na ontvangst van een factuur van de betreffende scholingsinstantie direct aan genoemde instantie voldoen.

Studieschuld

Wanneer je op de Beëindigingsdatum nog een studieschuld bij Royal IHC open hebt staan, wordt deze kwijtgescholden.

Vergoeding kosten voor juridisch en/of financieel advies

Voor het laten beoordelen van een vaststellingsovereenkomst en/of voor financieel advies stel Royal IHC een budget ter beschikking van maximaal EUR 1.500,-, exclusief BTW, maar inclusief eventuele kantoorkosten. Je bent vrij in de keuze van jouw adviseur en de mate waarin je juridisch of financieel advies wilt inwinnen. Voor compensatie van deze kosten, dien je de factuur of facturen van jouw juridisch en/of financieel adviseur of – in geval van juridisch advies - jouw vakbond bij Royal IHC in te leveren. Royal IHC zal deze factuur betalen. Zorg er wel voor dat de factuur op jouw naam staat en de kosten goed gespecificeerd zijn.

Concurrentie- en relatiebeding en geheimhouding

Voor de leden van de directie, de leden van het MT van de verschillende cluster, divisies of bedrijfsonderdelen van Royal IHC geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding, inclusief eventueel boetebeding, onverkort van kracht zal blijven, ook na de Beëindigingsdatum, tenzij de Werkgever de Medewerker daarvan schriftelijk ontheft per de Beëindigingsdatum.

Voor alle overige Medewerkers geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding per de Beëindigingsdatum vervalt.

Een eventueel overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft volledig van kracht, ook na het verstrijken van een jaar na de Beëindigingsdatum.

Getuigschrift

We zullen op verzoek een positief geredigeerd getuigschrift en gelijklopende referenties afgeven.

Overlijden

Als je onverhoopt komt te overlijden nadat je een vaststellingsovereenkomst hebt gesloten, maar voordat de Beëindigingsvergoeding is uitbetaald, dan zal de Beëindigingsvergoeding, voor zover je daar recht op had worden uitgekeerd aan jouw nagelaten betrekking(en) zoals bedoeld in artikel 7:674 BW. Op de overige voorzieningen van het Sociaal Plan en/of de gesloten vaststellingsovereenkomst kan door jouw nagelaten betrekking(en) geen aanspraak worden gemaakt.

Toekomstige vacatures

Wanneer je je daarvoor hebt aangemeld, krijg je gedurende 26 weken na de Beëindigingsdatum als oud-Medewerker toegang tot interne vacatures voor structurele arbeidsplaatsen. Indien je in aanmerking wilt komen voor zo'n functie, kan je daarop te solliciteren. Bij gelijke geschiktheid voor een functie krijg je voorrang ten opzichte van kandidaten buiten Royal IHC die daarop hebben gesolliciteerd.

ROYALIHC.COM



**THE TECHNOLOGY
INNOVATOR.**