

Het Andere Plan 2024 - 2026

HET ANDERE PLAN 202~~4~~2 - 202~~6~~4

Partijen bij Het Andere Plan

1. ASR Nederland N.V.
verder te noemen 'a.s.r.'

en

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg
FNV Finance, gevestigd te Utrecht
verder te noemen 'de vakorganisaties'

Partijen worden hierna gezamenlijk aangeduid als 'we'.

Inhoudsopgave

Met opmerkingen [LIvd(1)]: Checken als tekst definitief is.

Inleiding	pagina 3
Hoofdstuk 1 Looptijd, toepassing en reikwijdte	pagina 4
Hoofdstuk 2 Mijn plan fase 1	pagina 6
Hoofdstuk 3 Mijn plan fase 2	pagina 7
Hoofdstuk 4 Mijn plan fase 3	pagina 9
Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid en Het Andere Plan	pagina 12
Hoofdstuk 6 Definities en beschrijvingen	pagina 13
Hoofdstuk 7 Slotbepalingen	pagina 15
Ondertekening	pagina 17

Inleiding

Dit Sociaal Plan genaamd 'Het Andere Plan' is tot stand gekomen als gevolg van een proces van co-creatie. We hebben bij het opstellen van Het Andere Plan de hieronder beschreven uitgangspunten geformuleerd. Ze zijn de ruggengraat van Het Andere Plan.

Uitgangspunten Het Andere Plan

1. Ontwikkeling ten behoeve van werkzekerheid is uitgangspunt '*Regie over je eigen toekomst*'.
2. Begeleiding en investering ten behoeve van werkzekerheid en een financieel vangnet bij gedwongen vertrek bij reorganisaties in één plan.
3. a.s.r. faciliteert je met hulpmiddelen en begeleiding.
4. Solidariteit tussen collega's met een sterkere arbeidsmarktpositie en collega's met een zwakkere arbeidsmarktpositie is belangrijk.
5. Er is oog voor diversiteit en investeren in duurzame inzetbaarheid wordt beloond.
6. Er is oog voor maatwerk en keuzevrijheid.

Deze uitgangspunten resulteren in een plan waarbij we je in staat stellen om zelf je keuzes te maken voor jouw ontwikkeling en toekomst. a.s.r. ondersteunt je daarbij. De inspanningsverplichting van a.s.r. om zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, komt tot uiting in het inzetten van middelen die kunnen bevorderen dat werknemers werk hebben, hetzij binnen hetzij buiten a.s.r. Als je boventallig wordt/bent, wordt van jou verwacht dat je actief gebruik maakt van de middelen die a.s.r. ter beschikking stelt en dat je op eigen initiatief solliciteert naar Passende functies.

Het Andere Plan [2024 - 2026](#)

Hoofdstuk 1 Looptijd, toepassing en reikwijdte

Looptijd van Het Andere Plan

Het Andere Plan heeft een looptijd van ~~36~~²⁷ maanden, van 1 ~~januari-juli 2024~~⁴² tot en met ~~30 september 2026~~^{31 december 2024}. Het Andere Plan ~~2023~~² - ~~2026~~⁴ geldt voor boventalligheid vanaf 1 ~~januari-juli 2024~~⁴² tot en met ~~30 september 2026~~^{31 december 2024}.

Voor jouw (Bedrijfs)onderdeel

Het Andere Plan is van toepassing als binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt concrete plannen worden gemaakt voor een reorganisatie binnen zes maanden.

Voor jou

Het Andere Plan is op jou van toepassing als je in dienst bent van a.s.r. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bent ingedeeld in salarisgroep 1 tot en met ~~18~~², tenzij:

- je de AOW gerechtigde leeftijd hebt bereikt.
- het einde van je arbeidsovereenkomst al op een andere manier is ingezet door
 - het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst
 - het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst
 - jouw eigen opzegging
 - een ontslag op staande voet
- [je nog aanspraak kunt maken op het Aegon Sociaal Plan 2022 – 2024 \(of een oudere versie\).](#)

Fasen van Het Andere Plan

Je kunt een periode waarin een reorganisatie gaat plaatsvinden in drie fasen indelen. Alle reorganisatiefasen hebben voor het gemak een naam gekregen (Mijn plan fase 1, 2 en 3).

- **Fase 1: Mijn plan fase 1, zie hoofdstuk 2.**
Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt worden binnen zes maanden concrete reorganisatie plannen gemaakt. De personele consequenties zijn nog niet bekend.
- **Fase 2: Mijn plan fase 2, zie hoofdstuk 3.**
Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt zijn de personele consequenties van een concrete reorganisatie bekend.
- **Fase 3: Mijn plan fase 3, zie hoofdstuk 4.**
Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt wordt de reorganisatie, inclusief personele consequenties doorgevoerd.

Hierna kun je lezen wat de verschillende fasen inhouden en welke mogelijkheden jij daarin hebt. In elke fase is een budget voor jou beschikbaar 'Mijn budget'. Ook is beschreven waarvoor en wanneer je Mijn budget kunt inzetten. We noemen dit 'het Activeren' van Mijn budget. De periode waarin je Mijn budget kunt activeren is per fase aangegeven. De activiteit waarvoor je Mijn budget activeert kan buiten deze periode liggen/aanvangen. Ook kunnen de perioden waarin je Mijn budget fase 1, 2 en 3 kunt activeren elkaar overlappen. De keuzes die je maakt worden schriftelijk vastgelegd. Het activeren van Mijn budget is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Als je Mijn budget hebt geactiveerd, zet je je actief in. Dit leggen we ook schriftelijk vast.

Hoofdstuk 2 Mijn plan fase 1

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt worden concrete plannen gemaakt voor een reorganisatie binnen zes maanden. Je ontvangt hier schriftelijk informatie over, uiterlijk 2 maanden voordat de boventalligheid binnen je (Bedrijfs)onderdeel wordt aangezegd. De personele consequenties zijn (vaak) nog niet bekend. Het is in deze fase dan nog niet duidelijk of dit betekent dat jij zelf boventallig wordt. In Mijn plan fase 1 wordt (na afronding van het adviestraject met de medezeggenschap) het definitieve besluit tot de reorganisatie genomen.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan deze fase. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen. Keuzes die je in deze fase maakt, kunnen van invloed zijn op jouw (keuze)mogelijkheden in de volgende fasen. Deze fase duurt minimaal twee en maximaal zes maanden.

Mijn budget fase 1

Je krijgt bij de aanvang van Mijn plan fase 1 de beschikking over een budget waarvan je zelf kan bepalen hoe je dit activeert. Voordat je Mijn budget fase 1 kunt activeren, heb je een kosteloze intake bij een talentadviseur van Human Resources.

Mijn budget fase 1 bedraagt € 2.000.

Je kunt Mijn budget fase 1 zes maanden activeren, of korter als je tijdens die zes maanden uit dienst gaat. Je kunt Mijn budget besteden aan faciliteiten aangeboden door Human Resources of een erkend opleidingsinstituut. Maak je gebruik van een erkend opleidingsinstituut, dan vergoedt a.s.r. de kosten op basis van een factuur ten bedrage van maximaal de (resterende) ruimte van Mijn Budget fase 1. Een overzicht van de erkende opleidingsinstituten vind je op Infonet.

Andere functie

Tijdens deze fase kun je samen met a.s.r. onderzoeken of er functies zijn binnen of buiten a.s.r. waarvoor je in aanmerking kan komen.

Mijn vrijwillig vertrek

In de eerste maand van Mijn plan fase 1 kun je a.s.r. schriftelijk je voorkeur aangeven voor Mijn vrijwillig vertrek. Binnen 7 dagen na afloop van die periode ontvang je van a.s.r. schriftelijk bericht of je gebruik kan maken van Mijn vrijwillig vertrek. Dit is ter beoordeling van a.s.r. Voorwaarde voor Mijn vrijwillig vertrek is in ieder geval dat hierdoor minder boventalligheid binnen jouw (Bedrijfs)onderdeel ontstaat.

Als je gebruik maakt van Mijn vrijwillig vertrek krijg je een vaststellingsovereenkomst waarmee je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt. Je gaat zo snel mogelijk uit dienst, zonder compensatie voor je opzegtermijn. Je kunt vanaf je uitdiensttreding Mijn budget fase 1 niet (meer) activeren. Je ontvangt een beëindigingsvergoeding gelijk aan 90 % van Mijn vangnet (zie hoofdstuk 4).

Hoofdstuk 3 Mijn plan fase 2

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt zijn de personele consequenties van een concrete reorganisatie bekend. Je kunt je huidige werk in de toekomst niet meer doen. Je bent aangezegd. Vast staat dat je boventallig wordt en ook wanneer (tenzij je op een passende functie wordt herplaatst). De minimale aanzegtermijn is twee maanden. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging (Aanzegbrief) tijdens een gesprek met je HR adviseur (Aanzeggesprek). De datum van je aanzegging is de dag waarop de aanzegbrief is gedateerd. Dit is ook de datum waarop Mijn plan fase 2 voor jou begint. In de brief staat de datum waarop jij boventallig wordt. Dat is het moment waarop Mijn plan fase 3 voor jou start.

Tijdens het Aanzeggesprek ontvang je een vaststellingsovereenkomst ter bevestiging van je uitdiensttreding aan het einde van Mijn plan fase 3. Als je gebruik wilt kunnen maken van Mijn vangnet in fase 3, moet a.s.r. deze door jou ondertekende vaststellingsovereenkomst uiterlijk drie weken voorafgaand aan jouw boventalligheid hebben ontvangen. Je kunt ervoor kiezen Mijn vangnet in te zetten om bijvoorbeeld langer in dienst te blijven of in te zetten voor begeleiding vanuit Human Resources of bijvoorbeeld outplacement via een van de preferred suppliers van a.s.r. Dit wordt dan vastgelegd in je vaststellingsovereenkomst.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan Mijn plan fase 2. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen. Keuzes die je in deze fase maakt, kunnen van invloed zijn op jouw (keuze)mogelijkheden in de volgende fase.

Mijn budget fase 2

Je krijgt bij de aanvang van Mijn plan fase 2 de beschikking over een budget waarvan je zelf kan bepalen hoe je dit activeert. Vooruitlopend op Mijn plan fase 3 wordt Mijn budget fase 3 ook al toegekend bij de start van Mijn plan fase 2.

Voordat je Mijn budget fase 2 en 3 kunt activeren heb je een kosteloze intake bij een talentadviseur van Human Resources, tenzij je de intake al in Mijn plan fase 1 hebt gedaan. De hoogte van Mijn budget fase 2 is afhankelijk van het al dan niet geactiveerd hebben van Mijn budget fase 1 in Mijn plan fase 1.

Mijn budget fase 2 bedraagt:

- € 6.000 als je Mijn budget fase 1 hebt geactiveerd.
- € 3.000 als je Mijn budget fase 1 niet hebt geactiveerd.

Mijn budget fase 3 bedraagt:

- € 2.000 als je Mijn budget fase 1 hebt geactiveerd.
- € 1.000 als je Mijn budget fase 1 niet hebt geactiveerd

Je kunt Mijn budget fase 2 en 3 binnen 6 maanden activeren, of korter als je tijdens die zes maanden uit dienst gaat. Je kunt Mijn budget fase 2 en 3 besteden aan faciliteiten aangeboden door Human Resources of een erkend opleidingsinstituut. Maak je gebruik van een erkend opleidingsinstituut dan voldoet a.s.r. de kosten op basis van een factuur ten bedrage van maximaal de (resterende) ruimte van Mijn Budget fase 2 en 3. Je kunt ook het resterende budget van Mijn Budget fase 1 inzetten, voor zover je daar (nog) aanspraak op hebt.

Vrijstelling van werk

Als je Mijn budget fase 2 inzet, ben je 20% van je arbeidsduur vrijgesteld van werk ten behoeve van oriëntatie op je toekomst. Tijdens deze 20% bouw je gewoon vakantie op.

Voorrang bij vacatures

Jij hebt in deze fase bij de selectie voor vacatures bij a.s.r. voorrang op andere niet aangezegde kandidaten. Bij het bepalen van je geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met je potentiële geschiktheid. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van a.s.r.) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal zes maanden te groeien naar een volledige functievervulling. Als je wordt afgewezen krijg je hiervan een schriftelijke motivatie.

Als blijkt dat er geen (potentieel) geschikte aangezegden/boventalligen voor de vacature beschikbaar zijn, wordt de vacature opengesteld voor andere kandidaten.

Passende functie

Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Als er binnen a.s.r. een Passende functie beschikbaar is, word je geacht deze te accepteren. Je wordt niet (meer) boventallig. Als je een Passende functie in deze fase niet accepteert, vraagt a.s.r. het UWV om een ontslagvergunning om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt dan geen aanspraken maken op faciliteiten, budgetten en/of andere vergoedingen van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding.

Geen keuze

a.s.r. ontvangt uiterlijk drie weken voordat je boventallig bent, je getekende vaststellingsovereenkomst. Als a.s.r. de vaststellingsovereenkomst niet tijdig heeft ontvangen, zal a.s.r. een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt dan geen aanspraak maken op faciliteiten, budgetten of andere vergoedingen van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding.

Hoofdstuk 4 Mijn plan fase 3

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt wordt de reorganisatie, inclusief personele consequenties doorgevoerd. Je kunt je eigen werk niet meer doen. Je bent boventallig. Mijn plan fase 3 start op de datum waarop jij boventallig bent. Deze datum is opgenomen in de Aanzegbrief die je in Mijn plan fase 2 hebt ontvangen. Mijn plan fase 3 duurt minimaal twee en maximaal vier maanden en is afhankelijk van de duur van je opzegtermijn. Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Je bent vrijgesteld van werk. Je bouwt vanaf Mijn plan fase 3 geen vakantiedagen (meer) op.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan deze fase. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen.

Mijn budget fase 3

Bij de aanvang van Mijn plan fase 2 is Mijn budget fase 3 ook al toegekend. Meer hierover lees je in hoofdstuk 3.

Voorrang bij vacatures

Jij hebt in deze fase bij de selectie voor vacatures bij a.s.r. voorrang op andere niet aangezegde/boventallige kandidaten. Bij het bepalen van je geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met je potentiële geschiktheid. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van a.s.r.) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal zes maanden te groeien naar een volledige functievervulling. Als je wordt afgewezen krijg je hiervan een schriftelijke motivatie.

Als blijkt dat er geen (potentieel) geschikte aangezegden/boventalligen voor de vacature beschikbaar zijn, wordt de vacature opengesteld voor andere kandidaten.

Passende functie

Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Als er binnen a.s.r. een Passende functie beschikbaar is word je geacht deze te accepteren (tenzij je in Mijn plan fase 3 eerder vertrekt omdat je ander werk hebt gevonden). Je bent niet (meer) boventallig. Als je een Passende functie in deze fase niet accepteert vraagt a.s.r. het UWV om een ontslagvergunning om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt geen aanspraken maken op faciliteiten of budgetten van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding volgens de wet.

Mijn vangnet

Je kunt in aanmerking komen voor Mijn vangnet als je in Mijn Plan fase 2 tijdig de door jou ondertekende vaststellingsovereenkomst bij a.s.r. hebt ingediend, tenzij a.s.r. een Passende functie voor jou heeft. Mijn vangnet wordt in 2 stappen berekend.

Stap 1

Mijn vangnet is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding 2020. De berekening volgt uit wet- en regelgeving. De hoogte van de wettelijke transitievergoeding wordt bepaald door je maandsalaris en het aantal dienstjaren op de datum van uitdiensttreding¹.

Stap 2

In stap 1 is de wettelijke transitievergoeding 2020 berekend. Dit is de basis voor Mijn vangnet. De hoogte van Mijn vangnet is vervolgens ook afhankelijk van je leeftijd. Dit komt tot uitdrukking in de leeftijdsafhankelijke factor, waarmee de wettelijke transitievergoeding wordt vermenigvuldigd. De peildatum voor de leeftijdsafhankelijke factor is je datum boventalligheid. De beperking van de wet, dat je minimaal twee jaar in dienst moet zijn, geldt niet bij het berekenen van Mijn vangnet. Mijn vangnet bedraagt maximaal je Inkomensderving tot aan je AOW-gerechtigde leeftijd, en minimaal de transitievergoeding.

Als je boventallig wordt en je bent op dat moment:

- tot 35 jaar, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 1,25.
- 35 tot en met 49 jaar, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 1,9.
- 50 en ouder, maar heb je nog niet de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 2,4.

Voor de berekening van Mijn vangnet wordt gebruik gemaakt van de rekentool van AWWN.

Mijn vangnet (deels) anders dan in geld

Je kunt ervoor kiezen Mijn vangnet (deels) in te zetten om langer in dienst te blijven na de datum waarop je boventallig bent, tot maximaal 8 maanden. Als je hiervoor kiest brengt a.s.r. je salaris over die periode in mindering op het voor jou berekende bedrag van Mijn vangnet. De peildatum voor de berekening van Mijn vangnet wijzigt niet. Je moet deze keuze uiterlijk 3 weken voor de datum van je boventalligheid maken. Dit wordt dan vastgelegd in je vaststellingsovereenkomst.

Ook kun je Mijn vangnet (deels) inzetten voor outplacement via een van de preferred suppliers van a.s.r. en opleidingen die je kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Mijn vangnet en ander werk in Mijn plan fase 3

Als je tijdens Mijn plan fase 3 ander werk hebt gevonden, kun je ervoor kiezen eerder uit dienst te gaan. Je ontvangt dan Mijn vangnet bij uitdiensttreding.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschikt en Het Andere Plan

Arbeidsongeschikt in Mijn plan fase 2

Voor het tekenen van de vaststellingsovereenkomst

Als in deze fase duidelijk is dat je door je medische beperkingen je eigen werk niet meer kunt doen, val je buiten de scope van de reorganisatie. Mijn plan fase 2 stopt voor jou.

Als de bedrijfsarts terugkeert in je eigen werk als re-integratie doel heeft vastgesteld, heeft je Arbeidsongeschiktheid (nog) geen gevolgen voor Mijn plan fase 2.

Ben je in Mijn plan fase 2 vier weken voordat je boventallig wordt (nog) arbeidsongeschikt, dan vraagt a.s.r. de bedrijfsarts of verwacht wordt dat je binnen twee maanden volledig hersteld zal zijn. Als dat zo is, loopt Mijn plan fase 2 gewoon door en krijg je een vaststellingsovereenkomst voor de beëindiging van je arbeidsovereenkomst. (Voor het geval dat de verwachting van de bedrijfsarts niet uit komt en je toch niet hersteld bent, bevat de vaststellingsovereenkomst een ontbindende voorwaarde. Je arbeidsovereenkomst eindigt dan niet.)

Als de bedrijfsarts verwacht dat je niet binnen twee maanden volledig hersteld bent, dan stopt voor jou Mijn plan fase 2. Het kan voorkomen dat je ondanks het oordeel van de bedrijfsarts in Mijn plan fase 2 toch volledig herstelt. Als dat zo is, wordt Mijn plan fase 2 hervat.

Na tekenen van de vaststellingsovereenkomst

Word je arbeidsongeschikt nadat je de vaststellingsovereenkomst hebt getekend, dan heeft dit geen consequenties voor de in de vaststellingsovereenkomst vastgelegde afspraken. Je doorloopt gewoon Mijn plan fase 2 en 3 en gaat op de afgesproken datum uit dienst.

Arbeidsongeschikt in Mijn plan fase 3

Je hebt in Mijn plan fase 2 de vaststellingsovereenkomst getekend. Word je daarna arbeidsongeschikt tijdens Mijn plan fase 3 dan heeft dit geen consequenties voor de in de vaststellingsovereenkomst vastgelegde afspraken. Je gaat op de afgesproken datum uit dienst.

Arbeidsongeschikt en Mijn budget fase 1, 2 en 3

Ben je arbeidsongeschikt dan kun je Mijn budget fase 1, 2 en 3 gewoon activeren.

Ben je volledig arbeidsongeschikt en kan je volgens de bedrijfsarts daarom Mijn budget fase 1 niet activeren, dan kun je Mijn budget fase 1 als je in Mijn plan fase 2 of 3 komt, alsnog activeren gedurende zes maanden of korter als je eerder uit dienst gaat.

Ben je volledig arbeidsongeschikt en kun je volgens de bedrijfsarts daarom Mijn budget fase 2 niet activeren, dan kun je Mijn budget fase 2 als je in Mijn plan fase 3 komt, alsnog activeren gedurende zes maanden of korter als je eerder uit dienst gaat.

Arbeidsongeschikt en Mijn vrijwillig vertrek

Als je arbeidsongeschikt bent kun je geen gebruik maken van Mijn vrijwillig vertrek.

Hoofdstuk 6 Definities en beschrijvingen

We gebruiken in Het Andere Plan een aantal termen en beschrijvingen. Hieronder kun je lezen wat we met die termen en beschrijvingen bedoelen. We gebruiken ze in Het Andere Plan telkens met een hoofdletter. Termen die afkomstig zijn uit wet- en regelgeving worden hier niet apart gedefinieerd.

Dit zijn

- De transitievergoeding
- Afspiegelen
- Vaststellingsovereenkomst

Aanzegbrief

De brief waarin je boventalligheid wordt bevestigd. Hierin staat ook per wanneer je boventallig bent en op basis waarvan.

Aanzeggesprek

Het gesprek met je HR Adviseur over je boventalligheid. Je ontvangt tijdens dit gesprek de vaststellingsovereenkomst ter bevestiging van je uitdiensttreding aan het einde van fase 3.

Activeren Mijn budget

Mijn budget inzetten. De periode waarin je Mijn budget kunt activeren is per fase aangegeven. De activiteit waarvoor je Mijn budget activeert kan na die periode voortduren/plaatsvinden. Voorwaarde is dat je (dat deel van) het budget binnen de daarvoor geldende termijn hebt ingezet. Dat kan bijvoorbeeld door je aan te melden of in te schrijven voor een opleiding of training. Een factuur moet op naam staan van a.s.r. en kan ook na uitdiensttreding worden betaald, mits voldaan aan de voorwaarden voor activering.

(Bedrijfs)onderdeel

Jij behoort tot het (Bedrijfs)onderdeel als jij een functie uitoefent, die naar de verwachting van a.s.r. geraakt wordt door de reorganisatie. Als je tot het (Bedrijfs)onderdeel behoort, krijg je hiervan een schriftelijke bevestiging in Mijn plan fase 1.

Boventallig

Je kunt boventallig worden in de volgende situaties.

- Je functie houdt op te bestaan als gevolg van het beëindigen van activiteiten.
- Je functie vervalt als gevolg van het inkrimpen of samenvoegen van activiteiten en toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ten behoeve van het vaststellen van de duur van je diensttijd en je leeftijd wordt als peildatum genomen de datum waarop het formele besluit door a.s.r. tot de feitelijke reorganisatie op grond waarvan je boventallig wordt verklaard, is genomen.
- Je functie-inhoud wijzigt zo sterk dat jij binnen een termijn van zes maanden niet geschikt kan worden/zijn voor deze functie.
- Je standplaats wijzigt als gevolg waarvan je reistijd van je woning naar je nieuwe standplaats toeneemt en meer dan anderhalf uur enkele reis bedraagt. Vaststelling van je reistijd vindt plaats op basis een van de volgende twee methodes:
 - de ANWB routeplanner met als vervoermiddel de auto op basis van de snelste route, of
 - de OV reisinformatiesite "9292" van postcode woonadres tot postcode standplaats via het openbaar vervoer ingevoerd op de reisinformatiesite "9292" met als aankomsttijd 08.30 uur.De gebruikelijke wijze van reizen tot het moment waarop de reorganisatie is aangekondigd, is het uitgangspunt bij het bepalen welke van deze twee methodes van toepassing is, voor zover dat

Het Andere Plan [2024 - 2026](#)

[redelijkerwijs kan worden toegepast](#). Je kunt er dan voor kiezen dat je met ingang van het moment waarop je standplaats wijzigt boventallig bent.

Je bent boventallig op het moment dat je werk vervalt/wordt verplaatst. Je ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging van a.s.r. (Aanzegbrief).

Datum van aanzegging

De datum van aanzegging is de dag waarop de aanzegbrief is geadateerd. De minimale aanzegtermijn is twee maanden.

Talentadviseur

De talentadviseurs van Human Resources zijn gecertificeerde coaches die jou door middel van (online) gesprekken, opdrachten en/of assessments ondersteunen bij het realiseren van je ontwikkel- of loopbaanvragen.

Inkomensderving

Je inkomensderving is je bruto maandsalaris (zoals deze wordt gebruikt voor de berekening van je wettelijke transitievergoeding) voorafgaand aan de kalendermaand waarin je boventallig wordt maal het aantal maanden tot de dag waarop je je AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Passende functie

Het betreft een functie binnen a.s.r. Een functie is passend als die aansluit bij je opleiding, ervaring en capaciteiten en waarvan het salaris niet veel afwijkt van wat je nu verdient. Een functie is ook passend als je naar het oordeel van a.s.r. binnen zes maanden geschikt te maken bent. Een functie met een functieniveau hoger of lager dan je eigen functie kan ook passend zijn. Als je passende functie een schaal lager is dan je huidige functie word je ingedeeld in de nieuwe functieschaal en wijzigt je maandsalaris niet. Als je passende functie een schaal hoger is, kan je maandsalaris ook hoger worden.

Reorganisatie

Een belangrijke wijziging binnen a.s.r. waaraan een adviesaanvraag conform de Wet op de Ondernemingsraden ten grondslag ligt.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Wet melding collectief ontslag en Het Andere Plan

De vakorganisaties achten zich in het kader van de Wet melding collectief ontslag over ontslagen voortvloeiend uit Het Andere Plan voldoende door de a.s.r. geraadpleegd, door het overleg dat heeft geresulteerd in Het Andere Plan. Hierin is een reeks van maatregelen afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers begeleid worden naar nieuw werk gesteund door financiële faciliteiten.

Fiscale aspecten

De betalingen door a.s.r. in het kader van Het Andere Plan worden gedaan onder de voorwaarde dat deze fiscaal toelaatbaar zijn en niet kostenverhogend werken voor a.s.r.

Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

Indien en voor zover a.s.r. je op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd is, wordt deze geacht in Mijn vangnet en/of Mijn vrijwillig vertrek te zijn inbegrepen.

Algemene afspraken in het kader van beëindiging van je arbeidsovereenkomst

- **Vakantieaanspraken**
Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, worden opgebouwde maar niet genoten vakantieaanspraken bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitbetaald.
- **Bedrijfseigendommen**
Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, kun je tot het einde van je arbeidsovereenkomst gebruik blijven maken van de jou ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen (zoals een lease-auto, laptop en mobiele telefoon).
- **Concurrentie/relatiebeding, geheimhouding en gedragscode**
Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, vervalt het concurrentiebeding en/of het relatiebeding. Alle andere bepalingen inzake geheimhouding, gedragscode blijven onverminderd van kracht.
- **Personeelscondities**
Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan is beëindigd, heb je geen recht meer op bank- en verzekeringsproducten onder personeelscondities.

Ingrijpende veranderingen

Al zich ingrijpende veranderingen voordoen, die effect hebben op de inhoud van Het Andere Plan kunnen we tussentijds herzieningen voorstellen.

Bij tussentijdse wijzigingen in wet- en regelgeving, arbeidsrechtelijk en/of fiscaal, die effect hebben op de inhoud van Het Andere Plan, volgen er geen automatische wijzigingen, maar gaan we met elkaar in overleg over mogelijke implementatie.

Als een of meer bepalingen van Het Andere Plan op enig moment ongeldig, strijdig met de wet of niet afdwingbaar zouden zijn of worden, zullen we in overleg Het Andere Plan voor zover nodig aanpassen, in die zin dat we de ongeldige bepalingen zullen vervangen door geldige en verbindende bepalingen die zo min mogelijk verschillen van de desbetreffende ongeldige of niet-afdwingbare bepaling(en) en waarbij het (totale) kostenniveau voor a.s.r. gelijk blijft.

Het Andere Plan [2024 - 2026](#)

Overleg

Gedurende de looptijd van Het Andere Plan hebben we in ieder geval elk half jaar een overleg. Tijdens dit overleg informeert a.s.r. de vakorganisaties over belangrijke reorganisaties en werkgelegenheidsontwikkelingen.

Klacht over de toepassing van Het Andere Plan

Als je van mening bent dat Het Andere Plan niet juist op jou is toegepast, kan je gebruik maken van de Regeling algemene klachtrechtprocedure, zoals opgenomen in de OR Regelingen.

Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van Het Andere Plan voor jou tot een situatie leidt, waardoor je onevenredig in je belangen wordt getroffen, kan a.s.r. in positieve zin afwijken. Je kunt hiertoe een schriftelijk verzoek indienen bij de Directeur HR van a.s.r.

Het Andere Plan 2024 - 2026

Ondertekening

Utrecht, ~~april~~ september 2023~~2~~

.....
J.F. Sappelli

~~Directeur Human Resources~~ CHRO ASR Nederland N.V.

.....
H. Pethke
De Unie

.....
R. Castelein
De Unie

.....
~~T. Westerink~~ H. Jongsma
CNV Vakmensen

.....
B. Vloon – Veurink
FNV Finance