

Sociaal Plan Ampleon 2017-2018

voor het personeel van

Ampleon Netherlands B.V.

Looptijd: tot en met 31 december 2018

Datum: April 2017

Inhoudsopgave

1	Definities
2	Inleiding en uitgangspunten
3	Werkings sfeer en looptijd
4	Ingrijpende/onvoorziene omstandigheden
5.	Aanzegging en boventalligheid
6	Vangnetperiode
7	Passende functie/interne herplaatsing
8	Beeindiging arbeidsovereenkomst
9	Beeindigingsvergoeding
10	Plaatsmakersregeling
11	Opleiding, scholing en outplacement
12	Overige voorzieningen en bepalingen
13	Begeleidingscommissie
14	Verstrekken van inlichtingen
15	Hardheidsclausule

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

1. **Ampleon Netherlands B.V.**, gevestigd te Nijmegen, hierna te noemen "Ampleon" of "werkgever"

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
4. De Unie, gevestigd te Culemborg;
5. VHP2, gevestigd te Eindhoven; hierna te noemen "de vakorganisaties"

Artikel 1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever**
Ampleon Netherlands B.V. gevestigd te Nijmegen, hierna te noemen "Ampleon".
- b. **Medewerker**
Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art.7:610 BW en vallend onder de werkingssfeer van de AMPLEON CAO, voor onbepaalde tijd werkzaamheden voor deze werkgever verricht.
- c. **Vakorganisaties**
FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en de VHP2.
- d. **Begeleidingscommissie**
De commissie bedoeld in artikel 13 van dit Sociaal Plan;
- e. **Aanzegging**
De mededeling aan de individuele medewerker inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat hij boventallig wordt per een bepaalde datum.
- f. **Boventalligheidsdatum**
De datum waarop de werkzaamheden van de desbetreffende medewerker zijn vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting deze werkzaamheden te verrichten;
- g. **Diensttijd (duur dienstverband)**
De periode gedurende welke de medewerker in ononderbroken dienstbetrekking werkzaamheden heeft verricht in dienst van (de rechtsvoorgangers van) werkgever.
Als peildatum voor de vaststelling van het aantal dienstjaren geldt de laatste kalenderdag van het dienstverband, waarbij deze dag wordt meegerekend.
De periode waarin de medewerker direct voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst met AMPLEON en/of zijn rechtsvoorgangers werkzaam was als uitzendkracht of als gedetacheerde bij AMPLEON telt mee voor de berekening van het aantal dienstjaren/duur dienstverband.
Dienstjaren die bij een vennootschap behorend tot het AMPLEON concern (of de rechtsvoorganger daarvan) in het buitenland zijn doorgebracht tellen mee als de medewerker aansluitend aan het dienstverband in het buitenland bij AMPLEON in Nederland in dienst is gekomen.
- h. **Opzegtermijn**
De door AMPLEON, respectievelijk medewerker in acht te nemen termijn, die ingaat op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werkgever, respectievelijk de medewerker, de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor werkgever en medewerker geldende opzegtermijn is opgenomen in art. 3.2 van de AMPLEON CAO.
- i. **Salaris**
Het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag, vaste bijzondere uren toeslag.

Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt dit bruto loon per maand vastgesteld conform Bijlage A van de CAO.

j. Bestuurder

De bestuurder, zoals bedoeld in art. 1, eerste lid, sub e, van de Wet op de Ondernemingsraden;

k. Onkostenvergoedingen

Representatiekostenvergoeding, BHV-vergoeding, reiskostenvergoeding, incl. RAV105 en ploegen- reiskosten, de vaste autokostenvergoeding vakgroep 90 en de compensatietoelage.

l. Ontslagregeling

Daar waar in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar de Ontslagregeling, wordt bedoeld de geldende Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en transitievergoeding CAO. Daar waar in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar artikelen in de CAO wordt bedoeld de tekst van artikelen van de AMPLEON CAO van 1 januari 2017 tot 1 april 2018.

m. Transitievergoeding

Daar waar in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar de transitievergoeding, wordt bedoeld de wettelijke vergoeding als opgenomen in de artikelen 7:673 en 673a van het Burgerlijk Wetboek, exclusief de in lid 673 lid 2 laatste zin opgenomen maximering. Daarvoor in de plaats is in het kader van dit Sociaal Plan een maximering van 200.000,- EUR afgesproken (zie ook 9.3).

n. Tijdelijke medewerker

Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:610 BW en vallend onder de werkingssfeer van de AMPLEON CAO, voor bepaalde tijd op de datum van aanzegging minimaal 2 jaar werkzaamheden voor deze werkgever verricht en op grond van artikel 12.4 aanspraak kan maken op een outplacementtraject en opleidingsbudget.

Artikel 2 Uitgangspunten van dit Sociaal Plan

- Het streven van AMPLEON is gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen.
- Medewerkers van wie de functie komt te vervallen, mogen bij voorrang solliciteren op vacatures binnen AMPLEON. AMPLEON beoordeelt de geschiktheid van de sollicitant ten opzichte van de vacante functie. Bij gelijke geschiktheid van sollicitanten dient voor wat betreft de uiteindelijke keuze de volgorde van de Ontslagregeling te worden aangehouden.
- Om de doelstelling "van werk naar werk" te kunnen realiseren, wordt ook van medewerkers flexibiliteit en veranderingsbereidheid verwacht bij wijziging of verval van hun functie.
- Van de medewerkers die boventallig worden verklaard wordt verwacht dat zij actief op zoek gaan naar ander passend werk.
- Boventallige medewerkers krijgen een vergoeding voor een eventuele opleiding en/of indien zij gebruiken willen maken van een extern Outplacementbureau, naar eigen keuze.

- Indien en voor zover geen passend werk binnen de organisatie van AMPLEON beschikbaar is, geldt als uitgangspunt dat de boventallig verklaarde medewerker een beëindigingsvergoeding volgens dit Sociaal Plan wordt aangeboden.
- Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over medewerkers, wordt tevens bedoeld medewerksters.

Artikel 3 Werkings sfeer en looptijd

3.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke medewerker als genoemd in artikel 1 sub b, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan schriftelijk is aangezegd dat zijn arbeidsplaats is of zal vervallen.

3.2 Looptijd

Dit sociaal plan eindigt van rechtswege op 31 december 2018, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist. Individuele rechten die voortvloeien uit dit plan blijven ook van kracht nadat de looptijd is verstreken.

Artikel 4 Ingrijpende/onvoorziene omstandigheden en informatieverstrekking

4.1 *Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden*

Eventuele overheidsmaatregelen, die op het moment van het sluiten van dit Sociaal Plan niet bekend waren en die consequenties hebben voor de medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, leiden tot nader overleg tussen partijen, zo spoedig mogelijk nadat een of meerdere der partijen de wens daartoe aan de andere partijen kenbaar heeft gemaakt. Uitgangspunt bij dit overleg is gelijkwaardigheid in de opvang van de sociale consequenties.

4.2 *Informatieverstrekking aan vakorganisaties*

Vakorganisaties worden door AMPLEON schriftelijk, periodiek geïnformeerd over de voortgang van enige, lopende reorganisatie. Vakorganisaties dienen deze informatie als vertrouwelijk te behandelen.

Artikel 5 Aanzegging en boventalligheid

5.1 *Selectiecriteria*

Bij de bepaling van welke medewerkers de arbeidsplaats komt te vervallen, worden de selectiecriteria van de Ontslagregeling toegepast.

5.2 *Procedure aanzegging en boventalligheid*

- De medewerker is boventallig met ingang van de datum waarop zijn werkzaamheden vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten.

- De medewerker die boventallig wordt, ontvangt een mondelinge aanzegging van boventalligheid. Hij wordt daarbij geïnformeerd over de datum en, voor zover relevant, het tijdstip waarop de boventalligheid ingaat.
- De in het eerste lid bedoelde boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd binnen een week na de aanzegging van boventalligheid.

Artikel 6 Vangnetperiode en vrijstelling van werk

- 6.1 De vangnetperiode vangt aan op de eerste dag waarop de medewerker boventallig is en heeft een duur van drie maanden¹ voor medewerkers die op de dag van de aanzegging jonger zijn dan 50 jaar en zes maanden voor de medewerkers die dan 50 jaar of ouder zijn.
- 6.2 **Werkgever zal het verrichten van werkzaamheden door de boventallige medewerker tot een minimum beperken.** Gedurende de vangnetperiode is de medewerker minstens twee (in geval van een vangnetperiode van drie maanden), respectievelijk vier maanden (in geval van een vangnetperiode van zes maanden) aaneengesloten, volledig vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.
- 6.3 De medewerker spant zich gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid in om een andere werkkring binnen dan wel buiten de organisatie van werkgever te vinden.
- 6.4 Werkgever ondersteunt de medewerker gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid bij het zoeken naar een andere werkkring. **Indien medewerker gebruik wil maken van bedrijfsmiddelen en toegang tot werkgever wenst, kan hij daarvoor een verzoek indienen bij werkgever.**
- 6.5 Medewerker behoudt gedurende de vangnetperiode aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk gemaakt worden in de uitoefening van zijn functie.
- 6.6 De vakantiedagen die tijdens de vrijstelling van werk gedurende de vangnetperiode worden opgebouwd, worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten. Er volgt dus bij het einde van het dienstverband geen uitbetaling meer voor deze dagen.
- 6.7 Het saldo van niet-genoten vakantiedagen op de datum van boventalligheid zal bij het einde van het dienstverband worden uitbetaald.

¹ Tenzij de opzegtermijn conform artikel 3 van de CAO langer is.

Artikel 7 Passende functie/interne herplaatsing

- 7.1 De medewerker, die de aanzegging van boventaligheid, zoals bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal Plan, heeft ontvangen, zal – indien mogelijk – een andere passende functie worden aangeboden. AMPLEON spant zich naar redelijkheid en billijkheid in om gedwongen werkloosheid te vermijden van medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalt.
- 7.2 Een passende functie is een functie binnen de organisatie van AMPLEON, die voor wat betreft salaris, samenstelling en aard van de werkzaamheden en het vereiste opleidings- en ervaringsniveau, aansluit bij de kwalificaties van de medewerker. Indien de medewerker een inwerk- en/of trainingsperiode van 6 maanden of minder nodig heeft, om de aangeboden functie zelfstandig te kunnen vervullen, is in beginsel sprake van een passende functie.
- 7.3 Voor de toepassing van het tweede lid geldt een functie als passend indien sprake is van maximaal twee vakgroepen verschil (indien het vakgroep 10 t/m 45 betreft) of een vakgroep verschil (indien het de vakgroepen 50 t/m 90 betreft), in vergelijking met het indelingsniveau van de functie die door de medewerker op het moment van aanzegging van de boventaligheid werd uitgeoefend. Ook functies die warden uitgeoefend in een ander (ploegen)rooster kunnen passende functies zijn voor medewerkers, die boventalig werden uit een functie met een ander rooster dan het rooster van de aangeboden functie. Functies met een andere standplaats kunnen in voorkomende gevallen eveneens passende functies zijn, tenzij de reistijd woon-werkverkeer met openbaar vervoer meer bedraagt dan de voor reistijd door UWV Werkbedrijf gestelde normen.
- 7.4 Een passende functie kan uitsluitend een arbeidsplaats betreffen, waarvoor op het moment waarop deze functie aan de medewerker wordt aangeboden, een vacature bestaat.
- 7.5 De medewerker, die wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende vakgroep, conform de daartoe in de AMPLEON-CAO opgenomen regels. In geval van herplaatsing in een passende functie op een lager functieniveau behoudt de medewerker zijn salaris. AMPLEON spant zich in om de medewerker binnen een jaar terug te brengen op het functieniveau waarop de medewerker op het moment van aanzegging werkzaam was.
- 7.6 Een aanbod tot herplaatsing in een passende functie dient door de medewerker binnen een termijn van twee weken na de schriftelijke bevestiging van het aanbod schriftelijk te worden aanvaard. Deze termijn van twee weken kan op grond van zwaarwegende redenen, zulks ter beoordeling van AMPLEON, met een week worden verlengd.
- 7.7 Indien de medewerker een aanbod tot herplaatsing in een passende functie niet of niet tijdig schriftelijk aanvaardt, zonder dat de medewerker tegen het aanbod een bezwaar heeft ingediend of nadat

de bestuurder (na advies van de Begeleidingscommissie) dit bezwaar ongegrond heeft geoordeeld, vervallen de aanspraken van de medewerker op grond van dit Sociaal Plan.

- 7.8 De medewerker kan zich voor het maken van bezwaar, indien AMPLEON het 7e lid van dit artikel tegen de medewerker inroept, richten tot de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in artikel 14 van dit Sociaal Plan. De bestuurder beslist op basis van het advies van de Begeleidingscommissie binnen een termijn van 5 werkdagen.
- 7.9 De medewerker, die van mening is dat werkgever hem ten onrechte een passende functie niet aanbiedt, kan de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 14 van dit Sociaal Plan, advies vragen.

Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 8.1.1 AMPLEON streeft er naar met de boventallige medewerker(s) te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Daartoe zal AMPLEON zo spoedig mogelijk na de schriftelijke aanzegging van boventaligheid een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen aan de medewerker.
- 8.1.2 Indien de medewerker binnen 14 kalenderdagen na voorlegging de beëindigingsovereenkomst tekent, ontvangt de medewerker een extra bruto vergoeding van Euro 1.000,--, welk bedrag gelijktijdig met de eindafrekening zal worden betaald. Indien gewenst kan de medewerker er voor kiezen om een deel van deze Euro 1.000,- bruto (maximaal Euro 250,- ex BTW) aan te wenden voor een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand, mits de factuur rechtstreeks aan AMPLEON gericht wordt en mits de juridische bijstand niet is verleend/vergoed door een rechtsbijstandsverzekering of een vakorganisatie.
- 8.1.3 In deze vaststellingsovereenkomst is de wettelijke bedenktijd van 14 dagen (artikel 7: 670b BW) opgenomen. Deze bedenktijd houdt in dat de medewerker het recht heeft de getekende vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na ondertekening te ontbinden door middel van een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.
Indien de medewerker de getekende vaststellingsovereenkomst ontbindt, vervalt de aanspraak op de extra vergoeding van Euro 1.000,- bruto als genoemd in artikel 8.1.2.
- 8.2 In de vaststellingsovereenkomst zal de beëindigingsvergoeding als genoemd in artikel 9 worden opgenomen.
- 8.3 Voor wat betreft de ontslagdatum in de aangeboden vaststellingsovereenkomst wordt uitgegaan van de eerste kalenderdag na afloop van de vangnetperiode.
- 8.4 Vertrekstimulering
De boventallige medewerker die na de datum van boventaligheid het dienstverband zelf opzegt dan wel een beëindigingsovereenkomst sluit

om het dienstverband eerder te laten eindigen dan de in lid 3 van dit artikel beoogde ontslagdatum, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding als genoemd in het volgende artikel van dit Sociaal Plan een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum.

Deze vergoeding bedraagt 50% van het inkomen over deze maanden, tot een maximum van 50% van 6 maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld als het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag en vaste bijzondere uren toeslag.

Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren en de hoogte van het inkomen wordt uitgegaan van de beoogde ontslagdatum.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit sociaal plan.

De arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval niet eerder beëindigd dan tegen de datum van boventalligheid.

Artikel 9 Beëindigingsvergoeding

9.1 Indien de boventallige medewerker niet intern herplaatst kan worden in een passende functie en de arbeidsovereenkomst om die reden beëindigd moet worden per of na de datum van boventalligheid, ontvangt de medewerker bij uitdiensttreding een eenmalige beëindigingsvergoeding.

9.2 De beëindigingsvergoeding als genoemd in art. 9.1 wordt op de navolgende wijze bepaald/ berekend:

9.2.1 Over de periode tot en met de laatste dag van het dienstverband wordt de beëindigingsvergoeding berekend op basis van de per 1 juli 2015 geldende transitievergoeding, welke beschreven is in de navolgende wetsartikelen van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek:

9.2.1.a Artikel 7:673 lid 2 BW.

Over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst bedraagt de vergoeding een zesde van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden.

9.2.1.b Artikel 7:673a lid 1 BW

Indien de medewerker op de laatste dag van het dienstverband 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.

- 9.2.2 Voor de bepaling of de arbeidsovereenkomst tenminste 120 maanden heeft geduurd (artikel 9.2.1.a en 9.2.1.b) wordt gekeken naar de volledige periode gelegen tussen de datum indiensttreding en de laatste dag van het dienstverband.
- 9.2.3 Voor het loon per maand (als genoemd in lid 9.2.1) wordt uitgegaan van het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag, vaste bijzondere urentoeslag en -indien van toepassing- het CAO (on target) bonuspercentage als genoemd in artikel 5.3 lid 3 van de CAO.
Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt dit bruto loon per maand vastgesteld conform Bijlage A van de CAO.
- 9.2.4 De op basis van de hierboven beschreven bepaalde transitievergoeding wordt – afhankelijk van de duur van het dienstverband – met de volgende factoren vermenigvuldigd:
- Bij een dienstverband tot 5 jaar: 1,4;
 - Bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar: 1,6;
 - Bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar: 1,85;
 - Bij een dienstverband van 15 tot 20 jaar: 2,1;
 - Bij een dienstverband van 20 jaar en langer: 2,15.
- 9.3 Minimale en maximale vergoeding:
- 9.3.1 De totale beëindigingsvergoeding zal nooit minder bedragen dan een maandsalaris.
- 9.3.2 De totale beëindigingsvergoeding zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen het ontslag van de medewerker en de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij de inkomstenderving als volgt wordt gedefinieerd: de som van bruto maandsalarissen (als gedefinieerd in artikel 1i) vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, verminderd met de som van de maandelijkse WW- uitkeringen waarop de werknemer gezien zijn arbeidsverleden recht zou hebben indien hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos zou zijn (en blijven). Indien de medewerker schriftelijk heeft gekozen voor een individuele pensioneringsdatum die is gelegen voor diens AOW-gerechtigde leeftijd, dan geldt in afwijking van de vorige zin dat de inkomstenderving wordt berekend over de periode tot de dag waarop de medewerker de door hem gekozen eerdere pensioneringsdatum heeft bereikt.
- 9.3.3 In alle gevallen zal de totale beëindigingsvergoeding zijn gemaximeerd op 200.000 EUR.
- 9.4 Anti-cumulatie:
Voor zover van toepassing worden uitkeringen en/of (de kosten van) voorzieningen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot betaling waarvan de werkgever op grond van de Wet Werk en Zekerheid is gehouden, geacht te zijn inbegrepen in de beëindigingsvergoeding en/of andere

voorzieningen, dan wel strekken, indien de uitkering of voorziening wordt genoten, de kosten daarvan in mindering op de beëindigingsvergoeding en andere voorzieningen.

- 9.5 De medewerker komt niet in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding en de overige aanspraken in dit Sociaal Plan indien:
- de medewerker een aangeboden passende functie heeft geweigerd zoals omschreven in artikel 7;
 - de medewerker de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen een datum die ligt voor de datum boventalligheid.

Artikel 10 Plaatsmakersregeling

- 10.1 De medewerker die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies en een leeftijdscategorie behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan een beroep doen op de plaatsmakersregeling als omschreven in dit artikel.
- 10.2 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een verzoek in bij werkgever. Werkgever beslist positief op dit verzoek, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker tot gevolg heeft dat een medewerker, behorend tot dezelfde leeftijdscategorie, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat deze aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever.
- 10.3 Met de medewerker wiens verzoek, bedoeld in het tweede lid, wordt gehonoreerd, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst aldus eindigt, ontvangt conform artikel 9 van dit Sociaal Plan een beëindigingsvergoeding van minimaal 65% en maximaal 75% indien en voorzover de beëindigingsvergoeding van de plaatsmaker niet meer bedraagt dan de (volledige) beëindigingsvergoeding van de oorspronkelijk aangezegde medewerker.
- 10.4 Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet leidt tot strijd met de wet of de Ontslagregeling en/of de daarop gebaseerd Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf en/of andere toepasselijke wet- en regelgeving.
- 10.5 De medewerker, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Artikel 11 Opleiding en scholing en outplacement

- 11.1 AMPLEON biedt medewerkers die onder het Sociaal Plan vallen, de mogelijkheid hun employability te vergroten door hun ontwikkeling financieel en in tijd te ondersteunen.
- 11.2 In nauw overleg met HR en management – en eventueel outplacementbureau – wordt een individueel en beargumenteerd scholingsplan (format) opgesteld.
- 11.3 De medewerker kan eveneens gebruik maken van outplacement ondersteuning via een door hem zelf gekozen outplacement bureau.
- 11.4 De financiële bijdrage vanuit AMPLEON voor de combinatie van zowel opleidingen als outplacement is gemaximeerd op 5.000 EUR per persoon. Voor tijdelijke medewerkers die op de datum van aanzegging tenminste 2 jaar in dienst zijn bij AMPLEON op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met AMPLEON en wiens dienstverband tussentijds wordt beëindigd danwel niet wordt verlengd wegens het verval van de functie hebben aanspraak op een gecombineerd budget voor outplacement en scholing van 1.500,- EUR.
- 11.5 Indien de uitvoering van het scholingsplan (deels) onder werktijd plaats moet vinden zal maximaal 10% van de werktijd door middel van betaald verzuim daar aan kunnen worden besteed. De overige tijd wordt ingevuld door het inzetten van vakantiedagen en/of koopdagen of onbetaald verzuim. Dit dient altijd in overleg met de leidinggevende plaats te vinden.
- 11.6 De medewerker kan tot maximaal 6 maanden na zijn uitdiensttreding aanspraak maken op de in 12.4 genoemde vergoeding.

Artikel 12 Overige voorzieningen en bepalingen

- a. **Betaaltermijn beëindigingsvergoeding**
AMPLEON zal de beëindigingsvergoeding in beginsel binnen een maand na uitdiensttreding voldoen, onder inhouding van eventueel verschuldigde loonbelasting en sociale premies.
Het staat de medewerker vrij om de wijze waarop de vergoeding wordt uitbetaald te kiezen, mits deze wijze niet in strijd is met wet- en/of regelgeving en niet tot gevolg heeft dat voor werkgever de kosten meer belopen dan het bedrag van de bruto vergoeding, zoals in dit artikel bedoeld.
- b. **Ziekte**
De in dit Sociaal Plan beschreven aanspraken worden uitsluitend toegekend indien de beëindiging plaatsvindt vanwege reorganisatie en niet indien de reden is gelegen in andere oorzaken als functioneren en/of ziekte, ongeacht of de medewerker in een eerder stadium wel is aangezegd.

- c. **Verplichtingen voortvloeiend uit een concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding en beding van intellectuele eigendom.**
Werkgever ontslaat de medewerker, voor wie een concurrentiebeding geldt, zoveel als mogelijk van de verplichtingen voortvloeiende uit dit beding. De verplichtingen zoals die voortvloeien uit een tussen AMPLEON en medewerker overeengekomen geheimhoudingsverplichting en het beding van Intellectuele eigendom blijven bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverminderd in stand.
- d. **Eindafrekening**
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld, rekening houdend met de toepasselijke CAO bepalingen.
- e. **Bedrijfseigendommen**
Medewerker is gehouden alle eigendommen van AMPLEON die hij onder zich heeft (inclusief eventuele lease-auto, laptop, mobiele telefoon alsook bedrijfsvertrouwelijke (digitale) bestanden) aan AMPLEON te retourneren uiterlijk op de datum van boventalligheid.
- f. **Bonus**
Over de periode 1 januari tot aan de datum van boventalligheid zal door AMPLEON aan de medewerker naar rato de on target bonus worden uitbetaald. De uitbetaling van deze bonus vindt gelijktijdig met de eindafrekening plaats.

Artikel 13 Begeleidingscommissie

- 13.1 AMPLEON stelt in geval van een met de OR advies ondersteunde reorganisatie een Begeleidingscommissie in.
- 13.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, van wie twee vertegenwoordigers van AMPLEON en twee vertegenwoordigers van medewerkers.
- 13.3 De vertegenwoordigers van AMPLEON worden door AMPLEON benoemd. Een van de twee vertegenwoordigers van AMPLEON is werkzaam op het gebied van HR. De twee vertegenwoordigers van medewerkers worden door vakorganisaties aangewezen. AMPLEON en vakorganisaties waarborgen de objectiviteit van de leden van de Begeleidingscommissie. Besluitvorming binnen de Begeleidingscommissie is slechts mogelijk in aanwezigheid van minimaal drie leden van de commissie. Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen.
- 13.4 De Begeleidingscommissie heeft tot taak:
 - a. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan AMPLEON, over de toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen;
 - b. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan AMPLEON over de toepassing van de hardheidsclausule, bedoeld in artikel 15.
- 13.5 Bovengenoemde werkzaamheden van de Begeleidingscommissie laten onverlet de individuele belangenbehartiging van medewerkers door de vakorganisaties.

- 13.6 AMPLEON stelt de Begeleidingscommissie alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren.
- 13.7 Adviezen van de Begeleidingscommissie hebben een zwaarwegend karakter. AMPLEON kan in zijn besluitvorming slechts gemotiveerd afwijken van het advies van de Begeleidingscommissie.
- 13.8 AMPLEON rapporteert maandelijks over de voortgang van het reorganisatieproces aan de Begeleidingscommissie.
- 13.9 De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij kennis neemt, tenzij het informatie van algemene bekendheid betreft.
- 13.10 Persoonlijke gegevens worden uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt indien de medewerker met deze gegevensverstrekking instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van door de Begeleidingscommissie aan AMPLEON te verstrekken persoonlijke gegevens.
- 13.11 De door vakorganisaties aangewezen leden van de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in het tweede lid, genieten bescherming conform het bepaalde in art. 21, eerste tot en met derde lid, WOR.

Artikel 14 Verstrekken van inlichtingen

- 14.1 De medewerker, die een beroep doet op dit Sociaal Plan, verplicht zich aan AMPLEON de voor de toepassing van dit Sociaal Plan alle noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.
- 14.2 Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede het misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

Artikel 15 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een voor een medewerker onaanvaardbare situatie en/of indien dit sociaal plan in een voorkomend geval geen oplossing biedt, zulks ter beoordeling van werkgever, beslist AMPLEON, na advies van de Begeleidingscommissie, over de wijze waarop een dergelijke situatie wordt opgelost.

Artikel 16 Studie-afspraken met betrekking tot selectie-criteria artikel 5

- 16.1 Sinds 1 juli jl. biedt de Wet Werk en Zekerheid de mogelijkheid om 10% van de bovengemiddeld presterende medewerkers buiten de afspiegeling te laten. AMPLEON heeft de wens geuit om van deze nieuwe wettelijke mogelijkheid gebruik te maken en wil daarover afspraken maken in het Sociaal Plan.
- 16.2 Partijen maken de navolgende studie-afspraken: gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal onderzocht worden of en zo ja op welke wijze concrete afspraken gemaakt kunnen worden over afwijking van het afspiegelingsbeginsel, waarbij - binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving - invulling gegeven zal moeten worden aan het criterium "bovengemiddeld presteren". Afsproken is dat ook de OR betrokken zal worden in deze studie-afspraken.
- 16.3 Mochten deze concrete afspraken tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan kunnen worden gemaakt, dan zal dat kunnen leiden tot een tussentijdse aanpassing van dit Sociaal Plan middels een addendum.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Nijmegen in april 2017

Ampleon Netherlands B.V.

CNV Vakmensen

De Unie

VHP2

FNV