



Datum 24 januari 2023

Sociaal Plan APG

The Making of You



Dit is het Sociaal Plan van APG. Het Sociaal Plan is onderdeel van de cao en is in InSite als bijlage van de cao beschikbaar. Een toelichting op de gebruikte begrippen is terug te vinden in de begrippenlijst in de cao.

Hoofdstuk 1 Samen bouwen aan jouw duurzame toekomst	4
1.1 Duurzame inzetbaarheid biedt toekomstperspectief voor elke APG-er	4
1.2 Jou ondersteunen in het richting geven aan jouw loopbaan	5
1.3 <i>The Making of You</i> : de manier waarop bij APG invulling gegeven wordt aan Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst	6
Hoofdstuk 2 The Making of You	9
2.1 Jouw ontwikkeling in de hoofdrol	9
2.2 Het Future Center voor regie op sourcing en mobiliteit	9
2.3 Uitgangspunten in regie op sourcing en mobiliteit	10
Hoofdstuk 3 The Making of You intensief	12
3.1 Kick-off <i>The Making of You</i> intensief	12
3.2 Ondersteuning gedurende <i>The Making of You</i> intensief	12
3.3 De OR adviesaanvraag en het reorganisatiebesluit	14
3.4 Aanbreken boventalligheidsfase	15
3.5 Uitstroom	16
Hoofdstuk 4 APG-vergoeding	17
4.1 Ondersteuning in transitie naar nieuwe werkgever	17
4.2 APG-vergoeding bij vertrek van werk naar werk tijdens <i>The Making of You</i> intensief	18
4.3 Overige voorwaarden omtrent APG-vergoeding	19
Hoofdstuk 5 Overige regelingen	20
5.1 Interne herplaatsing	20
5.2 Verlof voor sollicitaties	21
5.3 Tegemoetkoming kosten rechtsbijstand	21
5.4 Opzegtermijn voor de medewerker	21
5.5 Referenties en getuigschrift	22
5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen	22
5.7 Concurrentie- of relatiebeding	22
5.8 Jubilea	22
5.9 Hardheidsclausule	22
5.10 Wet Melding Collectief Ontslag	22
5.11 Geen nawerking sociaal plan	23
5.12 Algemene bepalingen en voorwaarden	23
Hoofdstuk 6 Werkings sfeer en werkingsduur	24
6.1 Werkings sfeer	24
6.2 Werkingsduur	24
6.3 Aanpassing	24
6.4 Overleg in specifieke situaties	24
Bijlage 1 Vaststelling bedrijfsvestiging	25

Hoofdstuk 1

Samen bouwen aan jouw duurzame toekomst

Voor je ligt het Sociaal Plan van APG. In dit plan is vastgelegd hoe er wordt omgegaan met veranderingen binnen APG, hieruit voortvloeiende reorganisaties en de daarmee samenhangende personele gevolgen. Het hoger doel van APG is 'Samen Bouwen aan Jouw Duurzame toekomst'. *The Making of You* is de aanpak om als medewerkers en werkgever te bouwen aan jouw duurzame toekomst en perspectief te creëren, binnen of buiten APG.

1.1 Duurzame inzetbaarheid biedt toekomstperspectief voor elke APG-er

Technologie wordt steeds bepalender in het dagelijks leven en ook in ons dagelijkse werk. Dat biedt veel voordelen voor APG. Immers, wij zijn er voor de deelnemer. Dankzij digitalisering en automatisering kunnen we de dienstverlening aan hen in snel tempo verbeteren en zo de tevredenheid van de fondsen vergroten. Bovendien wordt ons werk efficiënter en dat helpt onder andere om de meeste inkomensjaren voor later te kunnen leveren.

De technologische ontwikkelingen zorgen er ook voor dat ons dagelijks werk in snel tempo verandert en zal blijven veranderen. We zullen dus steeds weer andere competenties nodig hebben. Er ontstaan nieuwe banen en functies en er zullen ook banen en functies verdwijnen, en dat zijn er meer dan dat er bijkomen. Deze ontwikkeling zien we in de hele financiële sector. We moeten ons er dus van bewust worden dat APG sterk zal veranderen in de komende jaren. Die verandering is niet éénmalig, maar continu.

Een baan voor het leven is vrijwel niet meer aan de orde. Mensen zullen meer variatie krijgen in hun werkende leven, van verschillende functies bij dezelfde werkgever tot verschillende functies bij meerdere werkgevers of als zelfstandig ondernemer. Omdat de aard van het werk steeds verandert, zullen organisaties ook continu transformeren. Organisatieverandering zal veel meer een continu proces zijn waarbij medewerkers over een veel langere periode worden meegenomen in de veranderingen en de impact hiervan op soort en hoeveelheid werk.

Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat we collega's toekomstperspectief willen blijven bieden. We willen gedwongen ontslag zo veel mogelijk voorkomen door mensen van werk naar werk te helpen, binnen APG of eventueel daarbuiten. Daarom gaan we de wendbaarheid vergroten van elke APG-er. We investeren in medewerkers, in hun duurzame inzetbaarheid en hun ontwikkeling 'van werk naar werk'. Samen bouwen aan jouw duurzame toekomst dus. Dit noemen we *The Making of You*.

1.2 Jou ondersteunen in het richting geven aan jouw loopbaan

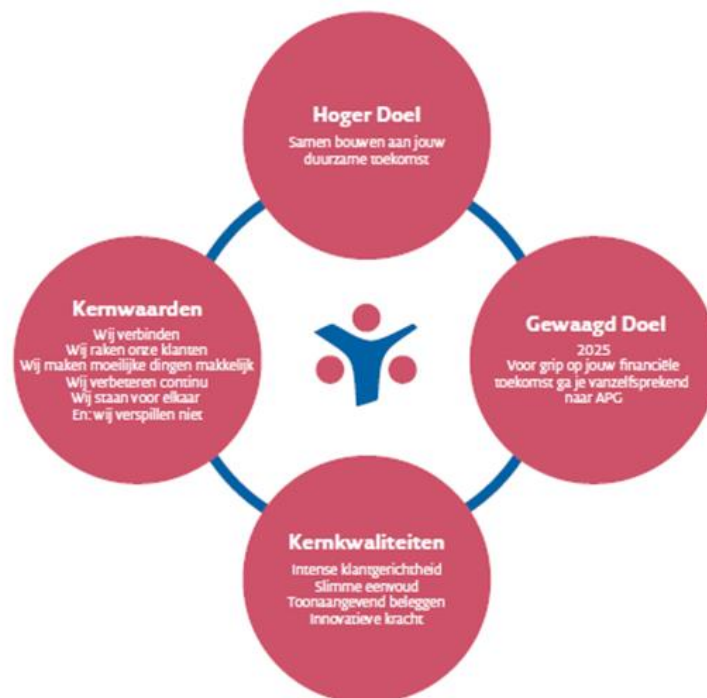
De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door jezelf continu te blijven ontwikkelen. Maak jezelf kansrijk, telkens weer. *The Making of You* is gericht op de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. Hiermee sta je aan het roer van jouw persoonlijke ontwikkeling en jouw duurzame inzetbaarheid. Of je nu geraakt wordt door reorganisaties of niet. Binnen *The Making of You* krijg je de ruimte om na te denken in welke richting jij je wilt ontwikkelen.

Om *The Making of You* succesvol te maken is het volgende nodig:

Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst

The Making of You past binnen de visie van APG. Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst zegt niet alleen iets over het einddoel, maar ook over de manier waarop we hier willen komen:

- **Samen:** APG draagt mede de verantwoordelijkheid voor jouw duurzame toekomst. Hierbij gaan we uit van een volwassen arbeidsrelatie en wederkerigheid.
- **Bouwen:** een duurzame toekomst ontstaat niet vanzelf. Het vraagt aandacht en inzet van zowel APG als jou. Van beide kanten dus.
- **aan Jouw:** APG ontzorgt niet, maar stelt je in staat zelf aan het roer van jouw toekomst te staan. Dit betekent ook dat er geen sprake is van 'one size fits all' aanpak, maar maatwerk om jouw ontwikkelpad te volgen.
- **Duurzame Toekomst:** arbeidsrelaties zijn in beweging. We halen het beste uit de tijd die we 'samen' hebben. Medewerkers kunnen zich blijven ontwikkelen, met een focus op de talenten die in de nabije toekomst nodig zijn. Binnen en, als dat niet lukt, buiten APG.



Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Banen en APG veranderen sneller en vaker dan voorheen. Alleen het werk dat je nu doet goed doen, is niet langer genoeg. De kans is immers groot dat dat werk de komende jaren (sterk) verandert of zelfs verdwijnt. Daarom moet je je blijven ontwikkelen. Zo blijf je wendbaar en kansrijk op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, binnen en buiten APG. In *The Making of You* heb jij de hoofdrol en neem je de regie op jouw toekomst. APG ondersteunt je in je ontwikkeling naar het werk van de toekomst door je hiervoor passende voorzieningen te bieden.

Openheid

Er wordt in een zo vroeg mogelijk stadium maar in ieder geval bij het indienen van de adviesaanvraag openheid van zaken gegeven over aanstaande ontwikkelingen en de gevolgen daarvan zoals bijvoorbeeld de personele impact. Door deze duidelijkheid en transparantie aan de voorkant van het intensief traject te bieden, stimuleren we jou om in beweging te komen en van werk naar werk te ontwikkelen.

Perfecte match

Door beter inzicht te krijgen in de kwaliteiten en ambities van medewerkers, kunnen er meer en betere matches worden gemaakt tussen medewerkers en beschikbare arbeidsplaatsen. Hierbij wordt het uitgangspunt 'intern, tenzij' gehanteerd. Om dit mogelijk te maken zijn interne werving, externe werving en externe inhuur in één hand gebracht binnen het Future Center.

Jouw leidinggevende helpt jou

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het begeleiden van medewerkers in duurzame inzetbaarheid. *The Making of You* is daarom een belangrijk onderdeel van het takenpakket van een leidinggevende. Leidinggevendens en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor het slagen van *The Making of You*. Dat geldt ook als een medewerker wordt geplaatst op een passende functie waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt gemaakt kan worden.

1.3 *The Making of You*: de manier waarop bij APG invulling gegeven wordt aan Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst

The Making of You

Duurzame inzetbaarheid en richting geven aan jouw loopbaan zal een essentieel onderdeel van jouw dagelijkse bezigheden zijn, want ontwikkelen doe je continu. Een onderdeel van continu ontwikkelen is het voeren van ontwikkel- en kort cyclische gesprekken met je leidinggevende gericht op jouw ontwikkeling. APG heeft een ruim leeraanbod waaronder de *The Making of You*-leerroute. Tot slot worden er in het Future Center interne en externe kansen in kaart gebracht en gematched met de kwaliteiten en doelen van medewerkers. Een verdere toelichting tref je aan in hoofdstuk 2.

Kick-off *The Making of You* intensief

The Making of You intensief start als bij de Ondernemingsraad (OR) de adviesaanvraag wordt ingediend en medewerkers worden geïnformeerd over de verwachte personele consequenties van de veranderingen. De werkgever zal een adviesaanvraag indienen die de OR in staat zou moeten stellen om op redelijke termijn te reageren.

Gedurende de eerste 5 maanden van *The Making of You* intensief wordt ingezet op het faciliteren van een groep medewerkers die conform de adviesaanvraag wordt geraakt door de veranderingen. Dat gebeurt in de hoop en de verwachting dat verwachte boventalligheid wordt opgelost door de mobiliteit van medewerkers. Hier kan al uitstroom plaatsvinden. In hoofdstuk 3 wordt het gehele *The Making of You* intensief proces toegelicht.

OR adviesaanvraag

De OR wordt bij de start van *The Making of You* Intensief gevraagd advies te geven over de reorganisatie en de verwachte personele consequenties. Voorafgaand aan het indienen van de adviesaanvraag vindt er afstemming plaats met de betrokken OR-werkgroep.

Onderdeel van deze adviesaanvraag is een formatieoverzicht of een ontwerpwijziging op de al bestaande formatie. In dit formatieoverzicht staan de huidige en nieuwe functies (inclusief waardering) en de bestaande en toekomstige formatie (uitgewerkt in een was/wordt tabel).

Indien de beoogde formatie in de eerste 5 maanden van *The Making of You* Intensief niet gerealiseerd is en er sprake is van boventalligheid door vermindering van het aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies, wordt in maand 6 het afspiegelingsprincipe toegepast op uitwisselbare functies binnen een bedrijfsonderdeel om te bepalen welke medewerker(s) boventallig worden.

Advies OR en besluit bestuurder

Na ontvangst van het advies van de OR zal de bestuurder een definitief reorganisatiebesluit nemen. Op het moment dat dit reorganisatiebesluit wordt geëffectueerd, geldt:

- Voor medewerkers die na het reorganisatiebesluit direct geplaatst kunnen worden op een functie op basis van hun belangstellingregistratie en geschiktheid bepaald door het Future Center, wordt *The Making of You* intensief beëindigd.
- Voor medewerkers die niet direct geplaatst kunnen worden, loopt *The Making of You* intensief door. In het reorganisatiebesluit staat dat de eerste dag van maand 6 van *The Making of You* intensief geldt als de peildatum voor het afspiegelingsbeginsel om boventalligheid vast te stellen, voor het geval boventalligheid niet vroegtijdig kan worden voorkomen.

Aanbod passende APG-functie

Medewerkers die in maand 5 nog in *The Making of You* intensief zitten en waarvan het Future Center objectief heeft vastgesteld dat zij het meest geschikt zijn voor een vacature binnen APG en daarmee boventalligheid wordt voorkomen, worden op die passende functie geplaatst.

Boventallig

Voor medewerkers die in maand 6 nog in de intensief fase zitten, wordt conform de in de besluit bestuurder bepaalde peildatum de boventalligheid vastgesteld. Dat is het moment dat de boventalligheid wordt aangezegd aan de medewerkers die het betreft. Voor deze kleinere groep blijft *The Making of You* intensief doorlopen. Zij zullen eveneens een vaststellingsovereenkomst ontvangen op basis van de regeling zoals uiteengezet in hoofdstuk 4.

Remplaceren

Na het vaststellen van boventalligheid wordt de remplaçantenregeling open gesteld. Als je niet boventallig bent geworden, maar je wilt toch vertrekken kun je verzoeken of je mag remplaceren met een medewerker die wel boventallig is.

Evaluatie informatienotitie

Aan het einde van *The Making of You* intensief ontvangt de OR een evaluatie informatienotitie over het verloop van het reorganisatietraject en de uiteindelijke boventalligheid.

Uitstroom

De arbeidsovereenkomst met eventuele boventallige medewerkers zal in principe op de eerste dag van de 10de maand zijn beëindigd met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst of zijn opgezegd of op basis van een ontslagvergunning van het UWV, zodat de uitstroom in de 10de maand is gerealiseerd. Hierbij zal de opzegtermijn op grond van de geldende cao APG in acht worden genomen. Indien een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd moet worden, kan conform de wet de proceduredtijd bij het UWV van de opzegtermijn worden afgetrokken met dien verstande dat er altijd minimaal 1 maand opzegtermijn overblijft. Een uitgebreide toelichting, waaronder ook maatwerkoplossingen voor boventalligen die van werk naar werk ontwikkelen, is uitgewerkt onder '3.4 boventalligheid en remplaceren'.

Het totale proces van *The Making of You* intensief is in onderstaande figuur weergegeven.



Hoofdstuk 2

The Making of You

De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door jezelf continu te blijven ontwikkelen. Maak jezelf kansrijk, telkens weer. Binnen The Making of APG is *The Making of You* de manier waarop medewerkers zelf kunnen werken aan hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

2.1 Jouw ontwikkeling in de hoofdrol

Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijk belang en daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van APG en van jou. Duurzame inzetbaarheid en richting geven aan je loopbaan zal een essentieel onderdeel zijn van jouw dagelijkse bezigheden. Ontwikkelen doe je continu en hoort dus ook bij je dagelijkse werk. APG biedt diverse voorzieningen aan waarvan je als medewerker gebruik kunt maken. Omdat ontwikkeling niet stopt of start bij organisatieveranderingen, worden in dit Sociaal Plan ook de voorzieningen benoemd waarover afspraken, zoals bijvoorbeeld *The Making of You*, zijn gemaakt in de dan geldende cao APG.

De leerroute

Een belangrijk fundament voor ontwikkeling is zelfinzicht. Inzicht in wie je bent, wat je wilt, wat je kunt en welke blokkades en prikkels je ervaart om te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid. Hiervoor kunnen medewerkers een leerroute doorlopen. Het doel van deze leerroute is dat jij ontdekt hoe jij je wilt ontwikkelen in je eigen functie (Plan A), in een andere functie binnen APG (Plan B) en in een functie buiten APG (Plan C).

Overige voorzieningen

De opvolging van de leerroute *The Making of You* vindt plaats in de dagelijkse praktijk. De ontwikkel- en kort cyclische gesprekken die je voert met je leidinggevende, zijn bij uitstek de gelegenheid om te kijken naar je ontwikkeling en je duurzame inzetbaarheid, aan de hand van jouw eigen Plan A, B en/of C. En hier concrete afspraken over te maken. Zo sta je echt aan het roer van je eigen toekomst.

2.2 Het Future Center voor regie op sourcing en mobiliteit

Het Future Center is de centrale plek waar interne mobiliteit wordt gefaciliteerd en regie wordt gevoerd op sourcing. Sourcing gaat over het vervullen van de behoeften ten aanzien van arbeidscapaciteit, wat door middel van interne werving, externe werving of externe inhuur kan plaatsvinden.

Het Future Center is er voor en door APG-ers en krijgt plek binnen APG. In het Future Center staat jouw carrière, binnen en buiten APG, centraal. Het Future Center heeft drie functies die gericht zijn op het realiseren van toekomstperspectief:

Creëren van kansen en werkgelegenheid

In het Future Center wordt gesignaleerd waar kansen voor medewerkers ontstaan binnen APG. Ook wordt er buiten APG proactief op zoek gegaan naar mogelijkheden om medewerkers te helpen hun ontwikkeldoelen te realiseren.

Medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling naar een nieuwe functie

Daar waar de organisatie verandert en arbeidsplaatsen zullen verdwijnen en/of functies zullen wijzigen, krijgen medewerkers naast de begeleiding van hun leidinggevende ook extra begeleiding van Future Coaches. Samen kijk je naar wat nodig is aan tijd, begeleiding en/ of middelen om succesvol van werk naar werk te bewegen.

Matchen van talent en kansen, binnen of buiten APG

Interne werving, externe werving en externe inhuur zijn samengebracht in het Future Center. Doordat jij en APG meer inzicht hebben in jouw kwaliteiten en ambities, is het Future Center in staat om daar waar mogelijk passende interne matches voor te stellen volgens het standpunt 'intern, tenzij'. Het besluit of een medewerker geschikt is of binnen redelijke termijn (binnen 6 maanden) geschikt te maken is voor de functie, wordt genomen door het Future Center. Ook worden de externe kansen gematched met de ambities van medewerkers die zich daar naar toe willen ontwikkelen.

2.3 Uitgangspunten in regie op sourcing en mobiliteit

Enige mate van externe werving en/of inhuur zal nodig blijven, maar moet een bewuste keuze zijn. Er zal, meer dan vroeger, mogelijk gemaakt worden dat huidige medewerkers kansen krijgen en er toekomstperspectief binnen APG is voor huidige medewerkers.

Intern tenzij

Bij het vervullen van alle resourcevragen wordt het principe 'intern, tenzij' gehanteerd. Dit betekent dat huidige medewerkers voorrang krijgen op externe kandidaten als zij geschikt zijn voor de functie of binnen 6 maanden geschikt te maken zijn (passende functie).

Ten aanzien van interne kandidaten hebben medewerkers in *The Making of You* intensief voorrang op overige medewerkers en hebben medewerkers die boventallig zijn verklaard voorrang op de overige medewerkers in *The Making of You* intensief.

Inzet op toekomst

Medewerkers worden meegenomen naar de wereld van morgen. Bij capaciteitsvraagstukken, worden medewerkers ingezet op de toekomstgerichte vacatures en kan geanticipeerd worden op het op termijn verdwijnen van bepaalde arbeidsplaatsen. Ook bij deze vacatures geldt het principe 'intern, tenzij'.

Als medewerkers nog niet in staat zijn de nieuwe functie te vervullen en externen nodig zijn vanwege hun kennis en/of competenties, dan zal de overdracht van kennis en competenties en het opleiden van huidige medewerkers een belangrijk component zijn van de te verlenen opdracht.

Opvang ondercapaciteit met overcapaciteit

Daar waar sprake is van ondercapaciteit en/of benodigde flexibiliteit, zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van (tijdelijke) overcapaciteit op andere plekken binnen APG. Er zal daarom in samenhang, over teams, afdelingen en business units, naar resourcevraagstukken worden gekeken.

Besluit over plaatsing wordt genomen door het Future Center

Het Future Center bepaalt de geschiktheid van interne kandidaten voor een functie. Een leidinggevende met een resourcevraag krijgt de geschikte kandidaten voorgelegd. Hierbij gelden de voorrangsregels tussen doelgroepen. Als medewerkers niet akkoord gaan met deze beslissing, dan kunnen zij bezwaar maken bij de bezwaarcommissie. De procedure van de bezwaarcommissie wordt toegelicht in de klacht- en bezwaarprocedures van de dan geldende cao APG.

Hoofdstuk 3

The Making of You intensief

De intensieve fase van *The Making of You* start als duidelijk wordt dat organisatieverandering ertoe zal leiden dat functies verdwijnen en/of functies wijzigen. Ook kunnen er natuurlijk nieuwe mogelijkheden ontstaan.

3.1 Kick-off *The Making of You* intensief

The Making of You intensief start als bij de OR de adviesaanvraag wordt ingediend en medewerkers worden geïnformeerd over het feit dat veranderingen mogelijke personele consequenties zullen hebben, en eveneens de verwachte effecten op functie(s) en fte's (scope), de beoogde doelformatie per functie(niveau) en de beoogde locatieverdeling indien deze noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering. Met behulp van *The Making of You* intensief wordt de groep medewerkers die geraakt wordt door de veranderingen gefaciliteerd in hun ontwikkeling, ook in hun plan B of C. Dat gebeurt in de hoop en de verwachting dat verwachte boventaligheid wordt opgelost door de mobiliteit van medewerkers.

3.2 Ondersteuning gedurende *The Making of You* intensief

Na het aankondigen van de start van *The Making of You* intensief krijgen medewerkers begeleiding vanuit het Future Center in de persoon van een Future Coach. In gesprek met de Future Coach bepalen medewerkers hun ontwikkelpad.

Maatwerktraject

Het ontwikkelpad dat een medewerker gedurende *The Making of You* intensief doorloopt is maatwerk, afhankelijk van de ontwikkeldoelen van de medewerker, de benodigde ontwikkelstappen en kansen. Medewerkers worden gedurende de looptijd van *The Making of You* intensief daarom niet standaard vrijgesteld van de verplichting om hun werkzaamheden te verrichten. Dat neemt niet weg dat het bouwen aan een toekomst (gedeeltelijk) naast of in sommige gevallen in plaats van de huidige werkzaamheden kan plaatsvinden. De Future Coach voert de regie en maakt hierover afspraken met zowel de medewerker als de leidinggevende van de medewerker zodat er een goede afweging wordt gemaakt tussen het belang van iedere individuele medewerker, het team en APG.

Onderdeel van de maatwerkoplossingen binnen *The Making of You* intensief, kan het aanbieden van inzicht in hun financiële situatie zijn. Bij maatwerkoplossingen valt daarnaast ook te denken aan interne en externe stages om ervaring op te doen in en te zien of een medewerker geschikt is voor een functie, opleidingen en coaching.

Afspraken ontwikkelpad

Om jou helderheid en duidelijkheid te verschaffen, legt de Future Coach samen met jou vast op welke wijze jij werkt aan het realiseren van een duurzame toekomst binnen of buiten APG. De Future Coach bepaalt op welke wijze APG jou zal ondersteunen. Zo weet je altijd waar je aan toe bent en kan er regelmatig worden geëvalueerd waar je staat in jouw ontwikkeling van werk naar werk.

Ontwikkelbudget *The Making of You* Intensief

Om de gewenste ontwikkeling van werk naar werk te ondersteunen, maakt APG middelen vrij. Dit kan geïnvesteerd worden in de individuele ontwikkelpaden van medewerkers. Toekenning van opleidingen en ontwikkeltrajecten vindt plaats door het Future Center. Deze kosten worden niet in mindering gebracht op een eventueel uit te keren APG-vergoeding (zie '5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen').

Mogelijkheden tot interne herplaatsing

Medewerkers in *The Making of You* intensief krijgen passende functies aangeboden vanuit het Future Center en gaan zelf actief op zoek naar mogelijkheden. Passende functies zijn functies binnen APG die naar functie-inhoud, vereiste kennis, opleiding, werkervaring en/of competenties aansluiten c.q. gelijkwaardig zijn, dan wel waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt gemaakt kan worden.

Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De functie is in principe maximaal één schaal lager of hoger dan de functie die de medewerker vervulde voor de reorganisatie.
- De afstand reistijd woon-werk (de snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer) wordt niet meer dan anderhalf uur van huisadres tot standplaats tenzij de medewerker al een langere reistijd had.

Om medewerkers te ondersteunen in het bewegen van werk naar werk en hen ontwikkelkansen in de volle breedte te bieden, is het in onderling overleg mogelijk van deze uitgangspunten ten aanzien van een passende functie af te wijken (o.a. functies meer dan één schaal lager of hoger dan de functie die de medewerker vervulde voor de reorganisatie en langere reistijd). Als er sprake is van een functie op een lager niveau dan geldt de demotieregeling die van toepassing is bij een reorganisatie, zoals opgenomen in de dan geldende cao APG.

Bij interne herplaatsing op functies waar een medewerker geschikt voor te maken is, heeft de leidinggevende de inspanningsverplichting dit te laten slagen.

3.3 De OR adviesaanvraag en het reorganisatiebesluit

Met het indienen van de adviesaanvraag bij de OR wordt geconcretiseerd wat de impact van de reorganisatie is. Dat gebeurt door het in kaart brengen van de huidige en nieuwe functies en de bestaande en toekomstige formatie (uitgewerkt in een was/wordt tabel). Bij het voorbereiden van de adviesaanvraag vindt er afstemming plaats met de betrokken OR-werkgroep.

Concretisering personele consequenties reorganisatie

Een organisatieverandering kan op diverse manieren personele consequenties hebben:

- Vermindering aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies. Er is sprake van een gelijkblijvende functie als de functie op hetzelfde functieniveau is ingeschaald en de feitelijke werkzaamheden niet wijzigen of na een inwerkperiode van zes maanden uit te voeren zijn door een willekeurige functiehouder van de oude functie.
- Niet gelijkblijvende functies. Er is sprake van een niet gelijkblijvende functie als de functie een hogere of lagere schaal kent dan de oude functie. Daarnaast is er sprake van een niet gelijkblijvend functieniveau als de inwerkperiode voor een willekeurige functiehouder van de oude functie langer is dan zes maanden.
- Vervallen functies.
- Werk wordt verplaatst binnen APG. Bij het verplaatsen van werk binnen APG, terwijl de functie gelijk blijft, volgt de medewerker de functie. Bij een reistijd van meer dan 1,5 uur enkele reis (per openbaar vervoer) is dit niet verplicht. Medewerkers worden dan echter boventallig.
- Ontstaan nieuwe functies. Er ontstaan nieuwe functies welke kansen bieden voor medewerkers.

De OR zal ernaar streven om binnen twee maanden advies uit te brengen over de reorganisatie. Daarna neemt de bestuurder het besluit tot reorganisatie. In het reorganisatiebesluit staat dat de eerste dag van maand 6 van *The Making of You* intensief geldt als de peildatum voor het afspiegelingsbeginsel om boventalligheid vast te stellen, voor het geval boventalligheid niet vroegtijdig kan worden voorkomen door ontwikkeling en beweging van medewerkers.

Verloop *The Making of You* intensief

De gedachte achter *The Making of You* intensief is dat potentiële boventalligheid wordt opgelost door ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers. Als blijkt dat gedurende *The Making of You* intensief boventalligheid is opgelost, dan wordt *The Making of You* intensief stopgezet. Hiermee vervalt ook de ondersteuning vanuit het Future Center zoals uiteengezet. De investering voor al gestarte opleidingen wordt in zijn totaliteit voldaan. Dit geldt voor de gestarte opleidingen van collega's die gedurende *The Making of You* intensief in huidige functie blijven, naar een andere interne functie bewegen, naar een andere werkgever overstappen of als zelfstandig ondernemer starten.

Aanbod passende APG-functie

Medewerkers die in maand 5 nog in *The Making of You* Intensief zitten en waarvan het Future Center objectief heeft vastgesteld dat zij het meest geschikt zijn voor een vacature binnen APG en daarmee boventalligheid wordt voorkomen, worden op die passende interne APG functie geplaatst.

3.4 Aanbreken boventalligheidsfase

Boventalligheid

Voor de medewerkers die in maand 6 nog in *The Making of You* intensief zitten en waarvan (na afspiegeling) duidelijk is dat de arbeidsplaatsen komen te vervallen, worden boventallig verklaard. Indien dit op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) verplicht is, wordt tevens het UWV geïnformeerd.

Afspiegelen

In de Ontslagregeling is vastgelegd dat bij de vaststelling van de ontslagvolgorde het afspiegelingsprincipe gebruikt wordt. Dit is van toepassing bij afname van het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies.

Als de benodigde bezetting op een uitwisselbare functie afneemt, wordt de vaststelling van boventalligheid gedaan op basis van het afspiegelbeginsel. Het aanwijzen van boventallige medewerkers vindt plaats over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het dienstverband. De wettelijk voorgeschreven leeftijdsgroepen zijn: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 jaar-AOW-leeftijd. De medewerkers binnen de leeftijdsgroep met de kortste (meetellende) diensttijd worden boventallig. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen moet op een dusdanige manier plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na inkrimping nagenoeg gelijk is. Afwijken hiervan kan indien een medewerker over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat de aanwijzing als boventallige voor het verder functioneren van het bedrijfsonderdeel te bezwaarlijk is.

Als je boventallig bent, zal jouw leidinggevende je dit in een persoonlijk gesprek medelen en de datum bevestigen waarop je boventallig bent geworden. Je ontvangt een vaststellingsovereenkomst op basis van de regeling zoals beschreven in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

De boventalligheidsfase heeft de looptijd van de opzegtermijn van jouw contract, waarbij de totale looptijd van *The Making of You* intensief 9 maanden is. Echter, als je aantoonbaar vergevorderd bent in het bewegen naar werk buiten APG en net iets meer tijd nodig hebt om de overstap te maken, dan kan er een verlenging van maximaal twee maanden worden gegeven. Het besluit hiertoe wordt genomen door de Future Coach en wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Remplaceren

Een medewerker die zelf niet boventallig is geworden, kan de plek innemen van een medewerker die wel boventallig is geworden. Remplaceren dient te leiden tot het voorkomen of verminderen van boventalligheid; op de vrijkomende arbeidsplaats moet de boventallige medewerker geplaatst kunnen worden. Remplaceren geschiedt bij voorkeur met een medewerker uit dezelfde leeftijdscategorie. Alleen indien dit niet mogelijk is, kan er geremplaceerd worden met medewerkers uit andere leeftijdscategorieën.

APG moet schriftelijk akkoord gaan met een verzoek tot remplaceren. Dit verzoek kan door werkgever alleen gemotiveerd worden afgewezen in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende medewerker, of indien het vertrek van de medewerker ernstige problemen oplevert

voor de continuïteit van de bedrijfsvoering op de vestiging of de afdeling waar de medewerker werkzaam is. Voorwaarde voor toekenning is voorts dat de medewerker op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is of dat niet al is meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen. De medewerker van wie het verzoek is afgewezen kan zich met zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd wenden tot de bezwaarcommissie (zie de klacht- en bezwaarprocedures in de dan geldende cao APG).

Deze regeling gaat steeds in zodra de boventalligheid is aangezegd en eindigt op een per reorganisatie vooraf aan te geven datum.

Evaluatie informatienotitie

Aan het einde van *The Making of You* intensief ontvangt de OR een evaluatie informatienotitie over het verloop van het reorganisatietraject en de uiteindelijke boventalligheid.

3.5 Uitstroom

Als de boventalligheid nog niet geheel is opgelost per de peildatum vermeld in de adviesaanvraag, wordt de boventalligheid aangezegd. De arbeidsovereenkomst met eventuele boventallige medewerkers zal in principe op de eerste dag van de 10de maand zijn beëindigd met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst of zijn opgezegd op basis van een ontslagvergunning van het UWV, zodat de uitstroom in de 10de maand is gerealiseerd. Hierbij zal de opzegtermijn op grond van de dan geldende cao APG in acht worden genomen. Indien een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd moet worden, kan conform de wet de proceduretijd bij het UWV van de opzegtermijn worden afgetrokken met dien verstande dat er altijd minimaal 1 maand opzegtermijn overblijft.

Hoofdstuk 4

APG-vergoeding

4.1 Ondersteuning in transitie naar nieuwe werkgever

Als je afscheid moet nemen van APG in het kader van de veranderende organisatie, dan biedt APG de APG-vergoeding aan. Deze vergoeding is bedoeld om je verder te ondersteunen in het van werk naar werk ontwikkelen en om eventuele inkomstenderving op te vangen.

Berekeningssystematiek van de APG-vergoeding

De APG-vergoeding zoekt aansluiting bij de Wet Werk en Zekerheid, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en is daarmee gebaseerd op de berekeningsmethode van de wettelijke transitievergoeding zoals deze gold bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015.

De wettelijke transitievergoeding is thans gemaximeerd op € 89.000 bruto (2023). Als het bruto jaarinkomen hoger is dan € 89.000 bruto (2023), dan is de transitievergoeding maximaal 1 bruto jaarinkomen. APG volgt deze maximering en eventuele wettelijke aanpassingen van de Wet Werk en Zekerheid ten aanzien van de maximering van de transitievergoeding ook in de berekening van de APG-vergoeding.

In de berekening van de APG-vergoeding worden het aantal dienstjaren bij APG (of rechtsvoorgangers) en jouw leeftijd, jouw inkomen, en jouw moment van vertrek meegenomen.

a. Aantal dienstjaren en leeftijd

Bij de berekening van de APG-vergoeding wordt eerst gekeken naar het aantal dienstjaren. Alleen volledige periodes van zes maanden tellen mee:

- Gedurende de eerste tien jaar van het dienstverband bij APG wordt per periode van zes maanden 1/6 gewogen maand opgebouwd.
- Na tien jaar wordt per periode van zes maanden 1/4 gewogen maand opgebouwd.
- Een medewerker die 10 jaar of langer in dienst is bij APG, bouwt voor elke periode van zes maanden vanaf het 50e levensjaar 1/2 gewogen maand op. Deze uitzondering geldt nog steeds ondanks het vervallen van de wettelijke overgangsregeling per 1 januari 2020.

b. Inkomen

Om te komen tot de APG-vergoeding wordt de uitkomst uit bovenstaande berekening vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen. Het bruto maandinkomen is inclusief naar rato alle vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en – voor zover van toepassing – de over de laatste drie jaren gemiddeld uitgekeerde structurele variabele beloning. Voor de berekening en vaststelling van het maandinkomen wordt aansluiting gezocht bij het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding'.

c. Moment van vertrek

De hoogte van de APG-vergoeding is naast de hierboven genoemde punten a) dienstjaren, leeftijd en b) inkomen verder afhankelijk van c) je situatie op het moment van vertrek. Daarmee onderkennen we twee varianten; de Basis APG vergoeding en de Aanvullende APG vergoeding.

Basis APG-vergoeding

De Basis APG-vergoeding bestaat uit de hiervoor beschreven berekeningsmethodiek. Je ontvangt de Basis APG-vergoeding als je

- tijdens *The Making of You* intensief een baan bij een andere werkgever accepteert die hetzelfde of meer verdient dan het huidig inkomen, of
- aantoonbaar start als zelfstandig ondernemer (denk bijvoorbeeld aan een ondernemingsplan en/of een inschrijving in de Kamer van Koophandel).

Aanvullende APG-vergoeding

De Aanvullende APG-vergoeding bestaat uit de Basis APG-vergoeding vermenigvuldigd met factor 1.6 vermeerderd met 5 bruto maandsalarissen. Voor de berekening van de 5 bruto maandsalarissen wordt aansluiting gezocht bij het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding', met uitzondering van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en gemiddelde variabele beloning. Deze looncomponenten worden niet meegenomen in de berekening.

Je ontvangt de Aanvullende APG-vergoeding als je

- tijdens *The Making of You* intensief een baan bij een andere werkgever accepteert die minder verdient dan het huidig inkomen of
- als zelfstandig ondernemer start en een aantoonbare investering hebt gedaan of gaat doen in de eigen onderneming en/of
- boventallig bent verklaard of replaceert voor een medewerker die boventallig is verklaard.

4.2 APG-vergoeding bij vertrek van werk naar werk tijdens *The Making of You* intensief

De gedachte achter *The Making of You* intensief is dat boventalligheid wordt opgelost door ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers. Ook medewerkers die tijdens *The Making of You* intensief naar werk buiten APG bewegen, en zo boventalligheid voorkomen, maken daarom aanspraak op de APG-vergoeding.

Als je binnen *The Making of You* intensief aantoonbaar in dienst treedt bij een andere werkgever of aantoonbaar start als zelfstandig ondernemer, dan heb je recht op een vergoeding volgens de richtlijnen zoals uiteengezet in paragraaf 4.1. Het Future Center toetst of je aan de gestelde voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de APG-vergoeding en de bijbehorende variant (basis of aanvullend). Daarbij stellen zij ook op individuele basis vast wat gezien wordt als een aantoonbare investering voor ondernemers. Indien je van mening bent dat je onterecht geen APG-vergoeding wordt toegekend of niet de geldende variant, dan kun je bezwaar maken via de bezwaarprocedure (zie de klacht- en bezwaarprocedures in de dan geldende cao APG).

Een medewerker treedt dan met wederzijds goedvinden uit dienst bij APG op basis van een vaststellingsovereenkomst per de datum dat hij of zij met een nieuwe baan of onderneming start, doch uiterlijk voor beëindiging van *The Making of You* intensief.

Indien je aanspraak kunt maken op de “Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid” uit de voormalige APG cao 2009-2011 (zie de dan geldende cao APG), gelden voor een vertrek tijdens *The Making of You* Intensief ook de re-integratie bevorderende regelingen zoals daarin opgenomen.

4.3 Overige voorwaarden omtrent APG-vergoeding

De APG-vergoeding zal nooit hoger zijn dan de te verwachten inkomstendering (zie begrippenlijst) tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In het uitzonderlijke geval dat de wettelijke transitievergoeding zoals die op dat moment geldt hoger is dan de APG-vergoeding, heeft de medewerker recht op wettelijke transitievergoeding.

Voor het berekenen van de hoogte van de APG-vergoeding geldt de uitdiensttredingsdatum als uitgangspunt.

Voor medewerkers die op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, geldt dat bij de APG-vergoeding, rekening wordt gehouden met de pensioenpremie die de medewerker op grond van het geldende pensioenreglement zal moeten betalen om de pensioenopbouw voort te zetten. Deze premie zal in mindering worden gebracht op de te verwachten inkomsten.

De APG-vergoeding komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. De APG-vergoeding kwalificeert als een redelijke financiële vergoeding en de in dit sociaal plan afgesproken maatregelen dragen bij aan het beperken van werkloosheid.

Informatieverstrekking door medewerker

Van medewerkers die gebruik maken van de (financiële) voorzieningen van het Sociaal Plan kan gevraagd worden om inlichtingen en gegevens te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige gegevens/informatie of het oneigenlijk gebruik van de voorzieningen uit het Sociaal Plan, kan uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de reeds uitgekeerde (financiële) voorzieningen.

Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Hoofdstuk 5

Overige regelingen

5.1 Interne herplaatsing

Belangstellingsregistratie

Voorafgaand aan de interne herplaatsing zal door middel van belangstellingsregistratie vastgesteld worden voor welke functies (potentieel) boventallige medewerkers belangstelling hebben.

Proces ten aanzien van interne herplaatsing

Afhankelijk van het type functie is er een ander proces t.a.v. interne herplaatsing:

- **Gelijkblijvende functies:** indien een functie ongewijzigd blijft, komt iedere medewerker die de functie voordien vervulde voor de functie in aanmerking. Indien meer medewerkers in aanmerking komen dan in de nieuwe formatie nodig is, dan zal het afspiegelingsprincipe worden toegepast om te bepalen welke van deze medewerkers voor de functie in aanmerking komen.
- **Niet gelijkblijvende functies:** voor niet gelijkblijvende functies worden die medewerkers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.
- **Nieuwe functies:** voor nieuwe functies worden die medewerkers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid. Medewerkers van wie de functie ten gevolge van de reorganisatie komt te vervallen, of van wie de functie zodanig wijzigt dat betrokkene niet op de gewijzigde functie wordt geplaatst, hebben voorrang bij de selectie voor nieuwe functies.

Indien het gesprek en eventuele vervolggesprekken leiden tot een plaatsing in een (passende) functie zullen met de medewerker afspraken worden gemaakt over het geschikt worden voor deze functie. De daarvoor eventueel noodzakelijke te volgen om-, her- en/of bijscholing wordt eveneens in deze afspraken opgenomen. Deze afspraken, inclusief de bijbehorende wederzijdse inspanningen, rechten en verplichtingen, worden gemaakt in het kader van *The Making of You* intensief met de Future Coach en betrokken leidinggevende en medewerker. De afspraken worden in een schriftelijk stappenplan vastgelegd en ondertekend door de medewerker, de Future Coach en de betrokken leidinggevende.

Aanbod passende functie binnen APG

Medewerkers die in maand 5 nog in *The Making of You* intensief zitten en waarvan het Future Center objectief heeft vastgesteld dat zij het meest geschikt zijn voor een vacature binnen APG en daarmee boventaligheid wordt voorkomen, krijgen deze passende functie aangeboden.

Hierbij wordt gekeken binnen alle bedrijfsonderdelen van APG. Gedurende 5 werkdagen kan de medewerker het aanbod in beraad nemen.

Weigering passende functie

APG zet in op 'van werk naar werk'. Indien je niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie, treed je uiterlijk op de 6e werkdag na ontvangst van het aanbod in overleg met de werkgever. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd.

De medewerker wordt uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan indien het aanbod voor een passende functie wordt geweigerd, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, en de medewerker niet binnen de gestelde termijn bezwaar heeft ingediend via de bezwaarprocedure (zie de klacht- en bezwaarprocedures in de dan geldende cao APG).

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf het moment van volledige uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie. De inpassingsmethode bij bevordering, zoals vastgelegd in de geldende cao APG is van toepassing.

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie.

Indien een medewerker een passende functie met een lagere salarisschaal accepteert, geldt de in de geldende cao vastgelegde demotieregeling die van toepassing is bij een reorganisatie.

5.2 Verlof voor sollicitaties

Als boventallige medewerker kun je betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele zoekacties naar een nieuwe functie. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2e klasse openbaar vervoer door APG worden vergoed indien hierin niet door derden wordt voorzien.

5.3 Tegemoetkoming kosten rechtsbijstand

APG vergoedt de gemaakte kosten van rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 1.000,- inclusief BTW. De factuur wordt op naam van de medewerker gesteld.

5.4 Opzegtermijn voor de medewerker

De werkgever zal de boventallige medewerker die een functie buiten de APG kan aanvaarden niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

5.5 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal APG referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een getuigschrift van werkgever.

5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst of verhuiskostenvergoeding komen bij het einde van het dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventaligheid of in het kader van *The Making of You* intensief.

5.7 Concurrentie- of relatiebeding

APG zal afzien van de verplichting tot naleving van een eventueel concurrentie- of relatiebeding.

5.8 Jubilea

De medewerker die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

5.9 Hardheidsclausule

Indien in uitzonderlijke situaties toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele medewerker zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Indien medewerker het niet eens is met het besluit hieromtrent, kan hij/zij bezwaar maken bij de bezwaarcommissie (zie de klacht- en bezwaarprocedures in de dan geldende cao APG).

5.10 Wet Melding Collectief Ontslag

Cao- partijen verklaren dat dit Sociaal Plan met bijlagen tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties binnen APG geldt. Cao-partijen zijn het er over eens dat alle daaruit voortvloeiende ontslagen zijn gemeld op de wijze zoals voorgeschreven in de Wet Melding Collectief Ontslag

(WMCO). Daarbij is ook voldaan aan artikel 5 a lid 1 WMCO, hetgeen betekent dat de maand wachttijd niet in acht hoeft te worden genomen. De vakorganisaties zijn van mening dat zij, in het kader van de WMCO over die ontslagen voldoende zijn geraadpleegd door APG. Dit overleg heeft immers geleid tot dit Sociaal Plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast wordt begeleiding geboden bij het vinden van nieuw werk ondersteund door verschillende faciliteiten. De vakorganisaties worden uiteraard wel geïnformeerd over eventuele collectieve ontslagen.

5.11 Geen nawerking sociaal plan

Cao-partijen hebben de uitdrukkelijke bedoeling om ten aanzien van de wijzigingen die vermeld zijn in de cao en het sociaal plan geen enkele bepaling uit eerdere cao's en sociaal plannen te laten nawerken/doorwerken.

5.12 Algemene bepalingen en voorwaarden

Informatieverstrekking door werkgever

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele medewerker aangaan zullen schriftelijk worden vastgelegd (zie begrippenlijst). De medewerkers, OR en vakorganisaties zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van reorganisaties.

Beschikbaarstelling Sociaal Plan

APG draagt er zorg voor dat elke medewerker dit Sociaal Plan kan raadplegen via het intranet, onmiddellijk nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend.

Uitleg en aanvulling Sociaal Plan

De interpretatie van het Sociaal Plan is de bevoegdheid van de gezamenlijke partijen. Op verzoek van een van de partijen wordt overleg gevoerd over de uitleg en de uitvoering van het Sociaal Plan. Partijen kunnen daarover nadere afspraken maken.

Hoofdstuk 6

Werkings sfeer en werkingsduur

6.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers, die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd met de werkgever hebben, onder de reikwijdte van de cao vallen en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt *The Making of You* intensief en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. De medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft geen recht op de APG-vergoeding. Deze medewerker heeft wel recht op de wettelijke transitievergoeding.

Verder is het Sociaal Plan niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden, disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij pensionering).

Voorts is de “Overgangsregeling Bovenwettelijke ontslaguitkeringen” van toepassing voor de medewerkers waarop deze regeling conform het overgangsrecht van de dan geldende cao APG van toepassing is.

6.2 Werkingsduur

Het Sociaal Plan loopt van 1 januari 2023 tot 1 januari 2026. Op ingediende adviesaanvragen bij de OR vóór 1 januari 2023 blijven de voorwaarden van het vorige Sociaal Plan van toepassing. Het huidige Sociaal Plan blijft van toepassing op de tijdens de looptijd ingediende adviesaanvragen.

6.3 Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan.

6.4 Overleg in specifieke situaties

Indien voor een specifieke reorganisatie het instrumentarium van dit Sociaal Plan ontoereikend blijkt, zullen partijen tijdig in overleg treden over een op die reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

Bijlage 1

Vaststelling bedrijfsvestiging

In de definities van dit Sociaal Plan is voor het begrip bedrijfsvestiging aangesloten bij het begrip bedrijfsvestiging uit de Ontslagregeling.

In paragraaf 3.3 De OR adviesaanvraag en het reorganisatiebesluit van het Sociaal Plan is vastgelegd dat de aanwijzing tot boventallige zal geschieden volgens de criteria van de Ontslagregeling.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel vindt plaats per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging. Van belang is derhalve een correcte en werkbare invulling van het begrip bedrijfsvestiging. Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Hierbij geldt dat de juridische entiteiten alsmede Amsterdam en Heerlen worden aangemerkt als separate bedrijfsvestigingen.



Aldus nader overeengekomen en getekend op 30 januari 2023

Namens APG,

Namens de vakorganisaties,

APG Groep N.V.
APG DWS en Fondsenbedrijf N.V.
APG Asset Management N.V.

FNV

De Unie

VCPS

DOOR