

**SOCIAAL PLAN**

van de

**N.V. NEDERLANDSCHE APPARATENFABRIEK  
"NEDAP"**

te

**GROENLO**

## INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	.....	3
Artikel 1	Definities.....	4
Artikel 2	Doel.....	4
Artikel 3	Werkings sfeer en werkingsduur.....	4
Artikel 4	Ondersteuning bij arbeidsmarktactiviteiten.....	4
Artikel 5	Herplaatsing.....	6
Artikel 6	Beëindiging dienstverband.....	7
Artikel 7	Non-activiteit.....	9
Artikel 8	Begeleidingscommissie.....	9
Artikel 9	Hardheidsclausule.....	10
Artikel 10	Evaluatie.....	10

## INLEIDING

In de afgelopen decennia heeft N.V. Nederlandsche Apparatenfabriek "Nedap" (Nedap) een omvangrijke transformatie doorgemaakt. Het concurrerend vermogen van Nedap verschoof van het vervaardigen van producten in opdracht van derden naar het vertalen van kennis van markt en technologie in eigen krachtige proposities en de wereldwijde verkoop daarvan. Het streven naar het voortdurend verhogen van de toegevoegde waarde per medewerker is een kernelement van de strategie van Nedap. Daarbij wordt continu kritisch gekeken welke activiteiten door Nedap-medewerkers en welke beter door andere partijen kunnen worden uitgevoerd.

Vanuit dit strategisch perspectief zijn ook de productieactiviteiten binnen Nedap tegen het licht gehouden. Deze activiteiten worden gekenmerkt door een relatief lage toegevoegde waarde per medewerker en zijn in de afgelopen jaren steeds minder bepalend geworden voor het onderscheidend vermogen van Nedap. In 2009 zijn de productiewerkzaamheden voor het grootste deel ondergebracht bij Inventi B.V. Door de gemotiveerde inzet van de medewerkers van Inventi B.V. en Nedap heeft Nedap een omzetgroei kunnen realiseren van € 115 miljoen in 2009 naar ruim € 177 miljoen in 2014. Echter, deze groei is niet gepaard gegaan met de beoogde kostendekkende exploitatie bij Inventi. De oorzaak hiervan blijkt niet te liggen in te lage door Inventi aan Nedap in rekening gebrachte verkoopprijzen. Ook in de komende jaren zal Inventi naar verwachting met diverse ontwikkelingen te maken krijgen, die een negatieve invloed zullen hebben op het resultaat, waardoor het steeds moeilijker zal worden om een kostendekkende exploitatie te realiseren.

Na een zorgvuldige afweging van alle aspecten is de directie van Nedap tot de conclusie gekomen dat het afbouwen van de productieactiviteiten met onder meer de sluiting van Inventi als gevolg, niet alleen een logische volgende strategische stap is, maar ook een stap die zal leiden tot een structureel positieve financiële bijdrage aan het resultaat.

Dit heeft onvermijdelijk tot gevolg dat de werkzaamheden van een groot aantal medewerkers komen te vervallen. De medewerkers zullen worden ondersteund om een nieuw perspectief op te bouwen, voor een groot deel buiten Nedap. Een klein deel van de medewerkers zal in aanmerking komen voor een nieuwe functie binnen Nedap. Voor medewerkers die niet voor een nieuwe rol bij Nedap in aanmerking komen, voorziet dit Sociaal Plan in een combinatie van ondersteuning middels een begeleidings- en bemiddelingstraject, een budget voor scholing en een financiële vergoeding.

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van de afbouw van de productiewerkzaamheden, onder meer de sluiting van Inventi B.V. tot gevolg hebbend, voor de betrokken medewerkers op te vangen. Dit, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, gedateerd 18 mei 2015. De directie van Nedap en vertegenwoordigers van de ondertekenende vakverenigingen hebben op 26 augustus 2015 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, welke overeenstemming in dit Sociaal Plan is vastgelegd.

## **Artikel 1**      **Definities**

Werkgever:      de N.V. Nederlandsche Apparatenfabriek "Nedap" te Groenlo, hierna te noemen "Nedap"

Medewerker:    iedere vrouwelijke en mannelijke medewerker die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever (waar in het Sociaal Plan "hij" is vermeld kan ook "zij" worden gelezen)

CAO:              de tussen Nedap en vakverenigingen gesloten, op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 2**      **Doel**

### **2.1**

Het Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen die de afbouw van de productieactiviteiten en uiteindelijke opheffing van Inventi B.V. voor de boventallige medewerkers met zich meebrengt, te regelen.

## **Artikel 3**      **Werkingsfeer en werkingsduur/looptijd**

### **3.1**

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2015 en eindigt op 31 december 2017. Partijen merken dit Sociaal Plan aan als een CAO in de zin van de Wet op de CAO, aangegaan voor bepaalde tijd. Nedap zal zorgdragen voor aanmelding van de CAO conform de Wet op de loonvorming. Deze CAO eindigt van rechtswege op 31 december 2017 zonder dat opzegging is vereist. Uiterlijk 6 maanden voor het verstrijken van de looptijd van het Sociaal plan zullen de bij het Sociaal Plan betrokken partijen met elkaar overleggen over de wenselijkheid c.q. noodzaak om de looptijd van het Sociaal Plan te verlengen.

### **3.2**

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op medewerkers die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan ten gevolge van het afbouwen van de productieactiviteiten door de directie van Nedap boventallig worden verklaard.

Het Sociaal Plan ziet niet op medewerkers van wie om andere dan genoemde redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijv. als gevolg van disfunctioneren, dringende reden, ontslag op initiatief van medewerker, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd).

## **Artikel 4**      **Ondersteuning bij arbeidsmarktactiviteiten**

### **4.1**

Nedap zal boventallig verklaarde medewerkers overeenkomstig het in dit artikel bepaalde ondersteunen bij hun activiteiten op de arbeidsmarkt.

#### **4.2**

Binnen tien (10) dagen na de mededeling van boventalligheid dient medewerker zich te melden indien hij gebruik wil maken van begeleiding en bemiddeling door Symbus, een door Nedap ingeschakeld bemiddelingsbureau. Zodra medewerker kenbaar heeft gemaakt gebruik te willen maken van de begeleiding en bemiddeling wordt een deelnemersovereenkomst met Symbus gesloten en de begeleiding en bemiddeling gestart (de Startdatum). Symbus en medewerker kunnen overeenkomen dat de begeleiding en bemiddeling op een later tijdstip starten. Indien medewerker de voorkeur geeft aan begeleiding en bemiddeling door een ander gekwalificeerd bemiddelingsbureau dan Symbus kan hij dit bij de in dit lid 2 genoemde melding kenbaar maken. In overleg met en gecoördineerd door Symbus zal dan, waar redelijkerwijs mogelijk, een ander passend bemiddelingsbureau worden ingeschakeld.

#### **4.3**

De kosten van de in 4.2 genoemde begeleiding en bemiddeling komen voor rekening van Nedap.

#### **4.4**

Door Nedap zullen, in goed overleg, de benodigde faciliteiten, waaronder voorlichting, tijd en ruimte worden geboden om de uitvoering van de begeleidings- en bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Het begeleidings- en bemiddelingstraject omvat o.a. een "opvanggesprek" direct na de mededeling door Nedap aan de betreffende medewerker van het boventallig zijn, een voorlichtingsbijeenkomst, intakegesprek, "zicht op werk"-training, groepsbijeenkomsten en individuele gesprekken, competentiemeting, scholingsadvies, gezamenlijk werven van vacatures. Van medewerker wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te laten slagen. Medewerker wordt in goed overleg vrijgesteld van werk ten behoeve van het bijwonen van de begeleidings- en bemiddelingsactiviteiten van Symbus.

#### **4.5**

De begeleiding en bemiddeling als in lid 2 van dit artikel bepaald, belopen tot maximaal zes (6) maanden na de Startdatum. Na zes (6) maanden vindt een evaluatie van het begeleidings- en bemiddelingstraject plaats en wordt per medewerker bekeken of de termijn van zes (6) maanden wordt verlengd.

#### **4.6**

Teneinde de kansen van de bemiddeling te vergroten kunnen de medewerkers binnen het begeleidings- en bemiddelingstraject worden ondersteund bij om- en bijscholing. De kosten hiervan zullen voor rekening zijn van Nedap. De vaststelling van welke om- en bijscholing voor een betrokken medewerker nodig zijn, gebeurt in overleg met deze medewerker. Om- en bijscholing vinden plaats na verkregen positief advies van Symbus ten aanzien van keuze van scholing en geschiktheid van medewerker voor deze scholing.

#### **4.7**

Het begeleidings- en bemiddelingstraject vindt plaats vanuit een binnen Nedap in te richten mobiliteitscentrum.

## **Artikel 5**      **Herplaatsing**

### **5.1**

Onder interne herplaatsing wordt verstaan het herplaatsen van de medewerker binnen Nedap in een andere functie.

### **5.2**

Nedap draagt zorg voor het gelijktijdig en op gelijke wijze aan medewerkers bekendmaken van de aanwezige vacatures binnen Nedap onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen. Een boventallige medewerker wordt in de gelegenheid gesteld op openstaande vacatures te solliciteren. Medewerker wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na de sollicitatie schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat.

De door de afbouw van de productieactiviteiten ontstane vacatures zullen waar mogelijk worden ingevuld door medewerkers die boventallig zijn verklaard.

### **5.3**

De medewerker die intern wordt herplaatst zal minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden behouden als in de huidige functie gelden.

### **5.4.**

Nadat medewerker schriftelijk is geïnformeerd over de aan de nieuwe functie verbonden arbeidsvoorwaarden door het aanbieden van een (concept) medewerkerovereenkomst krijgt medewerker een week bedenktijd om te beslissen of medewerker het aanbod aanvaardt.

### **5.5**

Indien Nedap of medewerker binnen twee (2) maanden na herplaatsing van mening is dat de herplaatsing niet is geslaagd, kan medewerker alsnog deelnemen aan het begeleidings- en bemiddelingstraject en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing indien dit niet slagen niet aan medewerker te verwijten is.

### **5.6**

Indien medewerker een werkkring elders heeft aanvaard, maar binnen twee (2) maanden na aanvang van deze werkzaamheden buiten zijn schuld wordt ontslagen danwel binnen genoemde termijn zelf de betreffende arbeidsovereenkomst beëindigt, kan medewerker alsnog deelnemen aan het begeleidings- en bemiddelingstraject c.q. dit traject hervatten en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing.

### **5.7**

Een medewerker kan plaatsmaken voor een collega die boventallig is verklaard en met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd mits:

de medewerker die plaats wil maken en de medewerker die boventallig is verklaard een onderling uitwisselbare functie bekleden

de medewerker die plaats wil maken, daadwerkelijk een functie vrijmaakt

de afspiegelingsvolgorde wordt aangehouden bij het bepalen welke collega op de vrijgekomen functie wordt geplaatst.

## **5.8**

Een medewerker die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan boventallig (en niet intern herplaatsbaar) is verklaard en eerder dan conform de door werkgever vastgestelde planning zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen, heeft recht op een eenmalige uitkering conform artikel 6.7 met inachtneming van artikel 6.8.

## **Artikel 6      Beëindiging dienstverband**

### **6.1**

De arbeidsovereenkomst van de medewerker die boventallig is verklaard zal worden beëindigd – met inachtneming van de bepalingen als in dit Sociaal Plan vervat – op een termijn als nader voor de medewerker door de directie van Nedap te bepalen. De directie van Nedap zal deze termijn afhankelijk stellen van de termijn waarop de feitelijke werkzaamheden van medewerker ten gevolge van de afbouw van de productieactiviteiten volgens een daartoe strekkend besluit van de directie van Nedap eindigen.

### **6.2**

Het besluit van de directie als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden genomen, en zal alsdan worden meegedeeld, gelijktijdig met het besluit van boventalligheid, danwel op een later tijdstip, doch uiterlijk binnen zes maanden na boventalligverklaring. Zo de directie op het moment van boventallig verklaring voorziet dat de feitelijke werkzaamheden niet binnen 1 jaar zullen eindigen kan de zes maanden termijn van dit artikellid (eenmaal of tweemaal) met maximaal 12 maanden verlengd worden.

### **6.3**

Gelijk met de mededeling van een besluit als in lid 1 van dit artikel bepaald zal aan medewerker een voorstel worden gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, dit met inachtneming van de voor medewerker geldende (fictieve) opzegtermijn en onder toekenning van een eenmalige uitkering die is bepaald volgens de hierna volgende leden van dit artikel. Het ingevolge dit artikellid gedane voorstel wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en wordt gedurende zeven dagen - danwel i.v.m. afronding van de sollicitatieprocedure van de in 5.2 bedoelde vacatures gedurende een aan medewerker schriftelijk kenbaar gemaakte langere termijn - gestand gedaan en bij gebreke van acceptatie binnen die termijn als ingetrokken beschouwd.

In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat door medewerker gemaakte kosten voor juridisch advies inzake de beëindiging van de medewerkerovereenkomst tot een maximum van € 500 bruto exclusief btw door Nedap zullen worden vergoed op basis van een factuur van de door medewerker ingeschakelde juridisch adviseur.

### **6.4**

Bij niet of niet-tijdige acceptatie van de vaststellingsovereenkomst zal het UWV Werkbedrijf worden verzocht aan Nedap een ontslagvergunning te verlenen om de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker op te mogen zeggen.

De medewerker komt dan niet in aanmerking voor de in artikel 4 vermelde faciliteiten van het begeleidings- en bemiddelingstraject en scholing, maar wel voor de in artikel 6.7 vermelde eenmalige uitkering.

### **6.5**

Medewerker heeft het recht de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na de datum waarop deze tot stand is gekomen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden

(wettelijke bedenktijd). Na ontbinding van de vaststellingsovereenkomst zal Nedap de arbeidsovereenkomst op een andere wijze beëindigen.

De medewerker komt dan niet in aanmerking voor de in artikel 4 vermelde faciliteiten van het begeleidings- en bemiddelingstraject en scholing, maar wel voor de in artikel 6.7 vermelde eenmalige uitkering.

#### **6.6**

Bij beëindiging van het dienstverband zullen alle betreffende wettelijke bepalingen in acht worden genomen, waaronder begrepen de bepalingen van de Wet Melding Collectief Ontslag, voor zover van toepassing, evenals de individueel geldende opzegtermijnen.

#### **6.7**

Aan medewerker wordt bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering verstrekt welke gelijk is aan de uitkomst van de formule:  $A \times B \times C$ .

A staat daarbij voor het aantal gewogen arbeidsjaren dat medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij Nedap aaneengesloten in dienst is geweest, waarbij de jaren tot aan het 35<sup>ste</sup> levensjaar gelden voor 0,5  
jaren van het 35<sup>ste</sup> tot en met het 44<sup>ste</sup> levensjaar voor 1  
jaren van het 45<sup>ste</sup> tot en met het 54<sup>ste</sup> levensjaar voor 1,5  
jaren vanaf het 55<sup>ste</sup> levensjaar gelden voor 2.  
Een half jaar en meer wordt als een heel jaar gerekend.

B staat voor het bruto maandsalaris, zijnde het op de laatste dag van het dienstverband verdiende bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand.

C staat voor correctiefactor en deze wordt bepaald op 1,0.

Het is de bedoeling van partijen dat een medewerker naast de eenmalige uitkering niet ook de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (BW) ontvangt. In de eenmalige uitkering als bedoeld in dit lid wordt de transitievergoeding geacht te zijn begrepen. Deze eenmalige uitkering is een all-in uitkering, met dien verstande dat de kosten als bedoeld in de artikelen 4.3, 4.6 en 6.3 van dit Sociaal Plan niet zijn inbegrepen. Dit geldt ook ten aanzien van tijdens de looptijd van het Sociaal Plan van kracht wordende regelingen, op basis waarvan een medewerker voor al dan niet geldelijke compensatie in aanmerking zou komen. Nedap zal eventuele (andere) scholingskosten die op grond van de WWZ zouden kunnen worden verrekend met deze uitkering, niet verrekenen.

#### **6.8**

De in lid 7 van dit artikel bedoelde eenmalige uitkering zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd met dien verstande dat de eenmalige uitkering alsdan tenminste de transitievergoeding zal bedragen.

#### **6.9**

Betaling zal plaatsvinden uiterlijk binnen 14 dagen na de dag van het einde van de arbeidsovereenkomst, zulks onder inhouding van het alsdan toepasselijke belastingtarief.



#### **6.10**

Indien een 25-jarig danwel 40-jarig jubileum van een medewerker valt binnen één (1) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal de gebruikelijke uitkering worden gedaan, waarbij rekening zal worden gehouden met hetgeen voor de loonheffing eventueel niet als loon hoeft te worden aangemerkt. De uitkering zal geschieden uiterlijk binnen 14 dagen na de dag van het einde van de arbeidsovereenkomst.

#### **6.11**

Indien medewerker ander werk heeft gevonden en deswege de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan voorzien in de getekende vaststellingsovereenkomst, zal Nedap hieraan meewerken. Medewerker ontvangt in dat geval de in lid 7 van dit artikel bedoelde uitkering conform lid 9 14 dagen na de dag van het (eerdere) einde van de arbeidsovereenkomst.

#### **6.12**

De medewerker wordt ontheven van een eventueel met medewerker overeengekomen concurrentiebeding.

#### **6.13**

Indien medewerker wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden worden de met de vrijstelling gemoeide dagen c.q. uren beschouwd als opgenomen verlofuren. Hierbij wordt er naar gestreefd dat het eindsaldo van de verlofuren op beëindigingsdatum nihil bedraagt.

### **Artikel 7      Non-activiteit**

#### **7.1**

De directie van Nedap kan in overleg met de medewerker aan wie is aangezegd dat hij boventallig is, zowel om actief arbeidsmarktorientatie als sollicitatieactiviteiten mogelijk te maken als ook met zorg en snelheid rust in de interne organisatie te scheppen, deze geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of permanent op non-actief stellen. Medewerker dient zich wel beschikbaar te houden om op het eerste verzoek van de directie van Nedap de werkzaamheden te hervatten.

#### **7.2**

Tijdens een eventuele non-activiteit als bedoeld in lid 1 van dit artikel behoudt medewerker zijn bruto salaris.

### **Artikel 8      Begeleidingscommissie**

#### **8.1**

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld ter advisering over de uitvoering van dit Sociaal Plan. In het bijzonder zal de begeleidingscommissie adviseren met betrekking tot de afhandeling van klachten en bezwaren, zal zij toezien op het correct toepassen van procedures en zal zij – gevraagd of ongevraagd – adviseren over alle facetten inzake de toepassing en de uitvoering van dit Sociaal Plan. De commissie kan hierbij aan de directie aanbevelingen doen met betrekking tot incidentele toepassing van de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 9.

#### **8.2**

De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, waarvan er één wordt aangewezen door de ondernemingsraad, één door de directie van Nedap en één door de vakbonden.

### **8.3**

De begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.

### **8.4**

De leden van de begeleidingscommissie zijn gehouden volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent de kwesties waarvan zij kennis dragen uit hoofde van hun lidmaatschap van de commissie.

## **Artikel 9      Hardheidsclausule**

### **9.1**

Indien de toepassing van bepalingen van dit Sociaal Plan leidt tot kennelijk onredelijke gevolgen voor medewerker, kan werkgever ten gunste van de medewerker afwijken van deze bepalingen.

### **9.2**

Indien de bepalingen van het Sociaal Plan in een specifieke situatie niet voorzien, zal in overleg met de betrokken medewerker een regeling worden getroffen die overeenkomt met de geest van het Sociaal Plan.

## **Artikel 10      Evaluatie**

### **10.1**

Partijen zullen iedere drie (3) maanden overleg voeren over de voortgang van de reorganisatie. Partijen verklaren zich voorts bereid om te overleggen indien één of meer partijen dit noodzakelijk achten.

### **10.2**

Als bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is een eerste aanzet opgenomen voor een voortgangsschema ten aanzien van de afbouw. De hierin aangegeven data gelden onder uitdrukkelijk voorbehoud van het recht tot wijziging hiervan door de directie.

Een gedetailleerde uitwerking zal plaatsvinden in een onder verantwoordelijkheid van de directie op te stellen transitieplan.

Groenlo, 26 augustus 2015

De Unie:  
**J. Kapteijn**

FNV:  
**L. Lamers**

N.V. Nederlandsche Apparatenfabriek "Nedap"  
**R.M. Wegman**  
**E. Urff**