



# Sociaal Plan

HDI Global SE, The Netherlands

1 januari 2021

De ondergetekenden:

HDI Global SE, The Netherlands, gevestigd te Rotterdam,

als partij ter ener zijde en

FNV, gevestigd te Utrecht,

en

De Unie, gevestigd te Culemborg,

ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'partijen', verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2021 het navolgende Sociaal Plan zijn overeengekomen.

HDI Global SE, the Netherlands




.....  
Sharon van Herel  
Managing Director

FNV Finance



.....  
Gerard van Hees  
Bestuurder

De Unie



.....  
Renier Castelein  
Voorzitter

De Unie



.....  
Inge de Vries  
Bestuurder

# HOOFDSTUK 1

## Algemene bepalingen

Dit Sociaal Plan is van toepassing op boventallige medewerkers. Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat indien medewerker in de zin van dit Sociaal Plan boventallig is, de medewerker en werkgever zoveel als redelijkerwijs mogelijk zich inspannen om de medewerker te begeleiden 'van baan naar baan'.

Het bemiddelen van baan naar baan houdt in het zoeken naar mogelijkheden om de betreffende medewerker binnen de werkgever te herplaatsen. Als dat niet mogelijk is zal de betreffende medewerker zo veel als redelijkerwijs mogelijk hulp en ondersteuning worden geboden bij het zoeken van een functie buiten de werkgever.

### Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker:

- die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met werkgever, dan wel een contract voor bepaalde tijd dat als gevolg van de reorganisatie voortijdig eindigt en die boventallig is verklaard als gevolg van een reorganisatiebesluit.
- die tenminste 24 maanden op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor werkgever en niet boventallig is verklaard maar op vrijwillige basis plaats wil maken voor een medewerker werkzaam binnen zijn bedrijfsonderdeel die boventallig is verklaard.

### Looptijd

Dit sociaal plan kent een looptijd van 3 jaar met ingangsdatum 1-1-2021, met mogelijke verlenging onder dezelfde condities voor 2 jaar. Na 2,5 jaar vindt een evaluatiemoment plaats om te bezien of dit Sociaal Plan nog een geldigheidsduur kan hebben voor de aanvullende 2 jaar, na afloop van de 3-jaar termijn (2021 tot en met eind 2023). Dit Sociaal Plan eindigt in ieder geval op 31-12-2025. Partijen zullen 3 maanden voor afloop van dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden over verlenging c.q. een nieuw Sociaal Plan en zullen zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat er geen Sociaal-Planloze periode ontstaat.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker van wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische omstandigheden eindigt, zoals bijvoorbeeld wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en/of wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

# HOOFDSTUK 2

## Definities

### **Werkgever**

HDI Global SE, The Netherlands

### **Medewerker**

De natuurlijke persoon die in dienst is van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de hierop volgende tekst dient voor 'hij' steeds 'hij/zij' en voor 'medewerker' steeds 'medewerker/medewerkster' te worden gelezen.

### **Tijdelijke medewerker**

De natuurlijke persoon die in dienst is van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### **Functiewijziging**

Van functiewijziging is sprake wanneer de functie qua vergelijkbaarheid en gelijkwaardigheid op meerdere van onderstaande onderdelen wijzigt of op één van de onderstaande onderdelen sterk wijzigt, één en ander in onderlinge samenhang bezien:

- inhoud;
- opleiding en kennis;
- competenties;
- proces, sub-proces en bijbehorende verantwoordelijkheden;
- ervaring;
- niveau;
- beloning.

Bij bepaling of er sprake is van een functiewijziging is mede bepalend of de kerntaken van de gewijzigde functie binnen 6 maanden door de medewerker verricht kunnen worden. De werkgever geeft in de desbetreffende adviesaanvraag aan of sprake is van een functiewijziging, zodat de OR hierover kan adviseren.

### **Boventallige medewerker**

De medewerker van wie de functie wijzigt en die de kerntaken van de gewijzigde functie niet binnen 6 maanden kan verrichten, dan wel de medewerker van wie de functie wordt verplaatst en de verplaatste functie niet blijft vervullen, dan wel de medewerker van wie de functie of arbeidsplaats komt te vervallen is boventallig. De boventalligheid zal aan de betreffende medewerker altijd schriftelijk worden bevestigd.

### **Salaris**

Het laatstgenoten bruto-maandinkomen vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten op het moment van aanzegging van boventalligheid. Hieronder wordt verstaan:

- 13<sup>e</sup> maand;
- vakantiegeld;
- eventuele vaste toeslag ter compensatie van het verdwijnen van de bonusregeling in het verleden;
- eventuele vaste toeslag ter compensatie van het verdwijnen van arbeidsvoorwaarden bij een harmonisatie in het verleden
- eventuele vaste toeslag ter compensatie van het verdwijnen van (gedeelte van) de pensioenopbouw

### **Aanzegging**

De schriftelijke mededeling van werkgever aan de medewerker dat de medewerker boventallig is verklaard en de arbeidsovereenkomst met hem wordt beëindigd.

### **Beëindigingvergoeding**

De bruto vergoeding waarop de medewerker aanspraak kan maken op grond van het bepaalde in dit Sociaal Plan.

## **HOOFDSTUK 3**

### **Procedure tot aanwijzing boventalligheid**

#### **3.1 Algemeen**

Indien bedrijfseconomische en/of organisatorische omstandigheden leiden tot veranderingen bij de werkgever die als gevolg hebben een wijziging, verplaatsing dan wel verval van functie of arbeidsplaats, dan deelt de werkgever dit schriftelijk mede aan de betreffende medewerker.

#### **3.2 Boventalligheid**

##### *3.2.1 Boventalligheid bij functiewijziging*

Van boventalligheid bij wijziging van de functie is sprake, wanneer de medewerker boventallig wordt, als gevolg van een functiewijziging conform de definitie in dit Sociaal Plan. Indien sprake is van functiewijziging zal in eerste instantie worden getracht de medewerker van wie de functie is gewijzigd, te laten doorwerken in de gewijzigde functie.

De werkgever zal bepalen of de gewijzigde functie passend is. De werkgever zal daarbij in ogenschouw nemen de bij de medewerker aanwezige vakkennis en/of ervaring, de persoonlijke kwaliteiten en geschiktheid, potentieel, mogelijkheid tot her- of bijscholing, arbeidsduur, en of de medewerker zich, afhankelijk van de functie, binnen 6 maanden de kerntaken van de gewijzigde functie eigen kan maken. Een passende functie kan zijn ingedeeld op een gelijk functieniveau dan wel één functieniveau lager of hoger. De reistijd van de woning naar de locatie waar hij zijn functie vervult, bedraagt, bij verplaatsing van de functie, niet meer dan 1½ uur enkele reis op basis van openbaar vervoer; de bepalingen van 3.2.2 zijn van overeenkomstige toepassing.

Indien het op basis van bovengenoemde criteria niet mogelijk is de medewerker in de gewijzigde functie te plaatsen, is deze medewerker boventallig, waarvan hem schriftelijk mededeling wordt gedaan.

##### *3.2.2 Boventalligheid bij geografische verplaatsing van functie*

Ingeval van een geografische verplaatsing van de functie, wordt getracht de betrokken medewerker te laten doorwerken in de verplaatste functie. Indien de reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling meer dan anderhalf uur enkele reis (op basis van openbaar vervoer via [www.9292.nl](http://www.9292.nl)) bedraagt of zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de medewerker zich tegen verplaatsing verzetten, dan is de medewerker boventallig.

Volgt de medewerker zijn werk wel dan gelden de bepalingen uit de arbeidsovereenkomst, tenzij er in het Sociaal Plan een afwijkende regeling is getroffen of de medewerker verhuist naar het buitenland in verband met de verplaatste functie.

Besluit een medewerker, ingeval van een geografische verplaatsing van de functie waardoor de reistijd met meer dan anderhalf uur enkele reis toeneemt, vrijwillig zijn functie te volgen, dan zal er geen sprake zijn van reistijdcompensatie zoals bedoeld in artikel 6.5. boven de grens van anderhalf uur enkele reis.

##### *3.2.3 Boventalligheid bij verval van functie*

Indien een functie geheel komt te vervallen in de zin van dit Sociaal Plan, zijn alle medewerkers die de desbetreffende functie vervullen boventallig, waarvan hen schriftelijk mededeling wordt gedaan.

### 3.2.4 Boventalligheid bij vermindering van het aantal FTE's

Bij vermindering van het aantal FTE's (Full Time Equivalent) per functie, worden medewerkers boventallig verklaard conform de volgorde die in de Wet werk en zekerheid is bepaald bij het 'afspiegelingsbeginsel om bedrijfseconomische redenen'. Werkgever heeft de mogelijkheid af te wijken van deze volgorde ten aanzien van 'onmisbare werknemers', ter toetsing door UWV. Indien de medewerker boventallig wordt, wordt hem hier schriftelijk mededeling van gedaan.

## HOOFDSTUK 4

### Bemiddeling boventallige medewerker van baan naar baan

#### 4.1. Inspanningsverplichting

In geval van boventalligheid zullen zowel de werkgever als de boventallige medewerker zich zoveel mogelijk inspannen de betreffende medewerker te bemiddelen van baan naar baan. Er zal gezocht worden naar een functie binnen de werkgever en (gelijktijdig) naar een functie hierbuiten.

#### 4.2. Bemiddeling binnen de werkgever

De werkgever zal de mogelijkheden nagaan van een passende functie binnen zijn organisatie en publiceren welke vacatures beschikbaar zijn. Van de medewerker wordt verwacht dat hij actief zijn belangstelling toont voor beschikbare passende vacatures.

Of een functie passend is voor de betreffende medewerker, wordt door werkgever bepaald op basis van de criteria, genoemd in art. 3.2.1.

Wanneer een medewerker een functie met een salarisniveau lager accepteert, wordt de medewerker ingedeeld in die functieschaal en zijn de overige arbeidsvoorwaarden van die functieschaal van toepassing. Het salaris wordt niet naar beneden aangepast. Wanneer de medewerker door de plaatsing in de lagere functieschaal aan het maximum van de functieschaal komt of daarboven, wordt het salaris bevroren, behoudens cao verhogingen.

De termijn voor het zoeken door werkgever en medewerker naar een passende functie (de bemiddelingstermijn) bedraagt maximaal drie maanden. Voornoemde termijn van drie maanden gaat lopen vanaf het moment waarop de boventallig verklaring schriftelijk aan medewerker wordt bevestigd. Twee weken voor afloop van de bemiddelingstermijn gaat werkgever in overleg met medewerker over de beëindiging van het dienstverband wanneer herplaatsing binnen de organisatie van werkgever niet heeft kunnen plaatsvinden. Bij die gelegenheid biedt werkgever de medewerker de mogelijkheid voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Als medewerker binnen twee weken na dit overleg bereid is daarmee akkoord te gaan, ontvangt hij naast de beëindigingsvergoeding van artikel 7.1 van dit Sociaal Plan, een additionele vergoeding van één bruto maandsalaris. Wanneer de medewerker daartoe niet bereid is, dient werkgever een ontslag aanvraag in bij UWV.

#### 4.3 Bemiddeling buiten de werkgever

De boventallige medewerker kan ervoor kiezen gelijktijdig met de bemiddeling binnen de werkgever in aanmerking te komen voor bemiddeling buiten de werkgever. Indien de boventallige medewerker voor deze bemiddeling buiten de werkgever kiest, wordt de betreffende medewerker, gelijktijdig met de bemiddeling binnen de werkgever, vanaf het moment waarop de medewerker boventallig is, in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de begeleiding door een outplacementbureau dat door werkgever zal worden aangewezen. De outplacementbegeleiding is niet in geld opeisbaar.

Indien de medewerker voor outplacementbegeleiding heeft gekozen, draagt de werkgever zorg voor aanmelding van de medewerker bij het outplacementbureau. Na het leggen van dit eerste contact door de werkgever is het verder de verantwoordelijkheid van de medewerker om de contacten met het outplacementbureau te onderhouden en de afspraken die in het kader van de outplacementbegeleiding worden gemaakt na te komen. Het outplacementbureau stelt de afstand van de medewerker tot de arbeidsmarkt vast. Op basis van deze afstand wordt een op maat gesneden (modulair) programma in overleg met de medewerker samengesteld.

#### **4.4 Acceptatie of weigering passende functie**

Indien de medewerker een aanbod voor een passende functie accepteert wordt hij niet langer als boventallige aangemerkt en zullen een eventueel gestarte ontslagprocedure en de daaraan verbonden maatregelen en voorzieningen (zoals outplacement) worden beëindigd dan wel komen de gemaakte afspraken over de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te vervallen.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Alvorens de werkgever overgaat tot uitsluiting van het Sociaal Plan, zal hij de medewerker erop wijzen dat hij zijn bezwaar gemotiveerd aan de werkgever kan voorleggen.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende functie gemotiveerd weigert en daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, gelden voor de medewerker de voorzieningen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

#### **4.5 Selectie boventallige medewerker**

De selectie van de medewerker geschiedt door de leidinggevende van de nieuwe functie. Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor eenzelfde passende functie of voor hen meerdere passende functies beschikbaar zijn, geschiedt selectie door de leidinggevende in overleg met HR.

## HOOFDSTUK 5

### Financiële gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst

#### 5.1 Beëindigingsvergoeding

*A: ingeval van gedwongen vertrek*

De boventallige medewerker van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever eindigt, ontvangt een beëindigingsvergoeding indien de boventaligheid is aangezegd tijdens de werkings sfeer van dit Sociaal Plan.

De hoogte van deze beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule zoals die is vastgelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechtters 2009, gemaximeerd tot € 120.000\* bruto (bedrag voor 2021) dan wel één jaarsalaris wanneer dat hoger is. De additionele vergoeding, genoemd in artikel 4.2 van dit Sociaal Plan, telt voor dit maximum niet mee, hetgeen betekent dat de medewerker aanspraak heeft op de additionele vergoeding als de beëindigingsvergoeding in zijn geval het maximum van € 120.000,- bruto (bedrag voor 2021) dan wel één jaarsalaris wanneer dat hoger is, overschrijdt.

- \* Het maximumbedrag van € 120.000 bruto wordt jaarlijks aangepast.  
Met ingang van 1-1-2021 is het maximum bedrag € 120.000  
per 1-1-2022 is dit maximum €122.000 euro  
per 1-1-2023 is dit maximum €124.000 euro  
per 1-1-2024 is dit maximum €126.000 euro  
per 1-1-2025 is dit maximum €128.000 euro  
per 1-1-2026 is dit maximum €130.000 euro

De beëindigingsvergoeding omvat in alle gevallen de eventueel geldende wettelijke transitievergoeding. Er kan nooit aanspraak zijn op de transitievergoeding naast de beëindigingsvergoeding. Het totaalbedrag zal niet lager zijn dan het totaalbedrag van de transitievergoeding. Voor het geval werkgever aan de medewerker toch een transitievergoeding verschuldigd is geldt, dat deze vergoeding in mindering wordt gebracht op de betalingen die op grond van dit Sociaal Plan zijn verschuldigd aan die medewerker.

#### *Berekeningswijze Kantonrechterformule*

Bij de berekening van de beëindigingsvergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A), vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- A. De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag, telt als een heel dienstjaar):
  - a. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
  - b. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
  - c. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
  - d. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 tellen voor 2.
- B. Voor de definitie van het bruto maandinkomen, zie de definitie in hoofdstuk 2 onder 'Salaris'.
- C. De correctiefactor bedraagt: 1



Het streven is om boventalligheid voor een specifieke groep medewerkers te voorkomen: de medewerker die binnen 1 jaar de AOW leeftijd bereikt. Wanneer een medewerker die binnen 1 jaar de AOW leeftijd bereikt toch boventallig wordt verklaard, dan geldt voor deze medewerker het volgende:

Hij ontvangt een vergoeding die maximaal gelijk is aan het salaris dat hij zou ontvangen tot aan datum AOW. Hierbij zijn de onderstaande voorwaarden tevens van toepassing:

- Alle vakantiedagen worden geacht te zijn opgenomen per datum AOW.
- De CAO arbeidsduurkeuze die leidt tot een hoger salaris komt te vervallen.
- De berekening is op basis van het 38-urig salaris, rekening houdend met PT-percentage.
- Er is geen relatie met de wettelijke transitievergoeding (mocht deze in uitzonderlijke gevallen hoger zijn dan het nog te betalen salaris). De medewerker kan geen aanspraak maken op deze vergoeding.

De uitkering van de beëindigingsvergoeding vindt uiterlijk binnen een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, plaats.

#### *B: ingeval van vrijwillig vertrek*

De medewerker met een arbeidsovereenkomsten die tenminste 24 maanden heeft geduurd en die werkzaam is binnen een organisatieonderdeel en afdeling waarover de reorganisatie zich uitstrekt, maar niet boventallig is verklaard, kan zich op basis van vrijwilligheid aanmelden om diens dienstverband te laten beëindigen, met als doel plaats te maken voor een medewerker die binnen datzelfde organisatieonderdeel en afdeling werkzaam is en wel boventallig is verklaard. Belangrijke voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen zijn:

- Werkzaam binnen hetzelfde organisatieonderdeel
- Werkzaam binnen dezelfde afdeling
- Werkzaam in dezelfde functie op een gelijkwaardig functieniveau (bijvoorbeeld junior of medior).
- Uitzondering hierop is die medewerker die binnen een periode van 6 maanden op het hogere functieniveau kan komen met behulp van opleiding of door het op doen van meer ervaring.

#### *Berekeningswijze*

Deze medewerker komt in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding die wordt berekend conform onderstaande formule, aan de hand van het aantal dienstjaren en het bruto maandsalaris van de werknemer:

- Een derde van het maandsalaris per dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren
- De helft van het maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar
- Voor medewerkers die op de ontslagdatum 50 jaar en ouder zijn en minstens tien dienstjaren hebben, de helft van het maandsalaris per half dienstjaar na het 50<sup>e</sup> levensjaar. vanaf 50 jaar. Dit gaat in vanaf de eerste volledige periode van 6 maanden nadat de medewerker 50 is geworden.

De vergoeding bedraagt maximaal de in dat jaar geldende wettelijke transitievergoeding (als voorbeeld: in 2020 is dit 83.000 euro), of het jaarsalaris als dat hoger is dan de transitievergoeding.

De uitkering van de beëindigingsvergoeding vindt uiterlijk binnen een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, plaats.

#### **5.2 Bijdrage in kosten rechtsbijstand**

De medewerker die zich laat bijstaan door een juridisch adviseur (niet zijnde een rechtsbijstandsverzekeraar) en zich schriftelijk bereid heeft verklaard met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, kan aanspraak maken op een vergoeding voor de door hem gemaakte kosten van rechtsbijstand van maximaal € 1.000 (vermeerderd met BTW). De factuur aan medewerker kan worden verzonden naar werkgever onder vermelding van vergoeding rechtsbijstand Sociaal Plan met naam medewerker.

### **5.3 Financieel Advies**

De medewerker die in aanmerking komt voor een beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in 5.1, kan aanspraak maken op een vergoeding voor de door hem gemaakte kosten van onafhankelijk financieel advies van maximaal € 1.000 (vermeerderd met BTW). De factuur aan medewerker kan worden verzonden naar werkgever onder vermelding van vergoeding financieel advies Sociaal Plan met naam medewerker.

### **5.4 Erkenning Verworven Competenties**

Ingeval van gedwongen vertrek zoals bedoeld in 5.1A, kan de medewerker erkenning aanvragen voor zijn (in de praktijk) verworven competenties, bij een door werkgever geselecteerde organisatie. Deze erkenning mondt uit in een certificaat dat in sollicitatieprocedures een voordeel kan zijn en tot eventuele vrijstellingen kan leiden bij het starten van een opleiding. Indien de medewerker hier gebruik van wil maken, meldt de werkgever de medewerker aan. De werkgever vergoedt de gemaakte kosten rechtstreeks aan de betreffende organisatie.

## **HOOFDSTUK 6**

### **Overige bepalingen**

#### **6.1 Inspanningsverplichting**

Zowel werkgever als medewerker zijn verplicht zich actief op te stellen bij de in hoofdstuk 4 neergelegde bemiddelingsprocedure. Indien de medewerker geen of onvoldoende medewerking verleent, dan zal hij worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan, maar niet zonder dat hij in de gelegenheid is gesteld zijn verzuim per ommekeer te herstellen. Indien dit verzuim niet door medewerker wordt hersteld, zal werkgever terstond een ontslagprocedure bij UWV starten en blijft hij in beginsel van de voorzieningen van het Sociaal Plan uitgesloten.

#### **6.2 Informatieverschaffing**

De medewerker die in aanmerking komt voor enige voorziening van dit Sociaal Plan, is verplicht de werkgever naar waarheid al die informatie te verschaffen die hij nodig heeft om aan haar in dit Sociaal Plan omschreven verplichtingen te voldoen. De medewerker die opzettelijk onjuiste informatie of onvolledige gegevens verstrekt, wordt in beginsel van de voorzieningen van dit Sociaal Plan uitgesloten.

#### **6.3 Sollicitatieverlof en outplacementverlof**

De boventallige medewerker kan de werkgever verzoeken onder werktijd externe sollicitatiegesprekken te voeren. Dit verlof wordt de medewerker toegestaan, met behoud van salaris en emolumenten. Eventuele reis- en verblijfkosten verbonden aan sollicitaties kunnen eventueel, na onderling overleg, voor vergoeding in aanmerking komen. Zonodig kan aan de medewerker verzocht worden een schriftelijke uitnodiging te overhandigen. Outplacementactiviteiten worden eveneens onder werktijd uitgevoerd met behoud van salaris en emolumenten.

#### **6.4 Inzetbaarheidstraining alle medewerkers**

De Werkgever organiseert jaarlijks een inzetbaarheidstraining voor alle medewerkers van HDI die daar belangstelling voor hebben. De kosten van deze training worden door de werkgever gedragen.

#### **6.5 Compensatie reistijd, reis- en verhuiskosten**

##### *6.4.1 Compensatie reistijd*

Indien de reistijd – als gevolg van her- dan wel verplaatsing – in het kader van dit Sociaal Plan met meer dan een half uur per enkele reis (woon/ werk) is gestegen, dan wordt de extra reistijd gedurende twee jaar gecompenseerd (reistijd in werktijd) en wel gedurende de eerste twaalf maanden voor 100% en de daaropvolgende twaalf maanden voor 50%.

### 6.5.2 Compensatie reis- en verhuiskosten

De reis- en verhuiskostenregelingen zoals opgenomen in de Personeelsgids zijn ook van toepassing in het kader van het Sociaal Plan.

### 6.6 Terugvordering

Van de medewerker die boventallig wordt verklaard worden de arbeidsvoorwaardelijke inhoudingen zoals studiekosten, eigen bijdrage leaseauto, voortijdige beëindigingskosten van het leasecontract en terugvorderingskosten voor de fiets van de zaak, niet teruggevorderd. Een persoonlijke lening van de medewerker bij werkgever, wordt wel teruggevorderd, met inachtneming van de afspraken die bij het aangaan van de lening zijn overeengekomen.

### 6.7 Vrijstelling van werk na boventalligheidsaanzegging

In het adviestraject bespreken werkgever en OR in z'n algemeenheid het tijdpad aangaande afbouw en overdracht van de werkzaamheden die in scope van de adviesaanvraag zijn. In onderling overleg bespreken medewerker en leidinggevende eventuele (gedeeltelijke) vrijstelling van werk (inclusief opnemen vakantiedagen), afhankelijk van de specifieke situatie. Niet-opgenomen vakantiedagen worden met de eindafrekening uitbetaald wanneer de medewerker gedurende de bemiddelingstermijn en gedurende de opzegtermijn niet vrijgesteld is geweest van werk. Wanneer de medewerker wel is vrijgesteld, zullen niet gewerkte dagen worden beschouwd als opgenomen vakantiedagen en in mindering worden gebracht op het vakantiesaldo. De medewerker kan gevraagd worden andere passende werkzaamheden te verrichten wanneer het eigen werk is afgebouwd en overgedragen.

### 6.8 Fictieve opzegtermijn

In incidenteel geval, kan, op verzoek van werkgever of medewerker, bijvoorbeeld wanneer er conform artikel 6.7 geen werk meer is en de beëindiging wordt geregeld in een vaststellingsovereenkomst, na goedkeuring door werkgever, worden afgezien van de opzegtermijn. De opzegtermijn wordt in dat geval uitbetaald. Uitbetaling vindt uitsluitend plaats wanneer de medewerker de vaststellingsovereenkomst voor het einde van de bemiddelingstermijn ondertekent en deze niet vervolgens ontbindt. De berekening van de fictieve opzegtermijn start wanneer de bemiddelingstermijn is geëindigd.

### 6.9 Collectieve regelingen en verzekeringen

Per de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt, eindigt ook de deelname van deze medewerker aan alle collectieve verzekeringen en regelingen van werkgever.

### 6.10 Concurrentie/relatiebeding en getuigschrift

Werkgever zal medewerker een positief getuigschrift verstrekken en positieve referenties over medewerker afgeven aan derden.

Indien van toepassing, zal medewerker niet gehouden worden aan een concurrentie- of relatiebeding van werkgever. De op medewerker rustende geheimhoudingsverplichtingen blijven onverkort van kracht.

### 6.11 Bedrijfseigendommen

Medewerker levert alle bedrijfsmiddelen die hij in zijn bezit heeft voor de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in bij werkgever. Kosten bij beschadiging, behoudens normale gebruikssporen, of vermissing worden op het salaris ingehouden.

### 6.12 Bezwarencommissie

Eventuele geschillen tussen werkgever en medewerker omtrent de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen worden voorgelegd aan de Bezwaren- commissie. Het 'Reglement Bezwarencommissie' is als bijlage 4 bij dit Sociaal Plan gevoegd.

### 6.13 Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van (een) bepaling(en) van dit Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie kan werkgever op verzoek van de medewerker van deze bepaling(en) afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

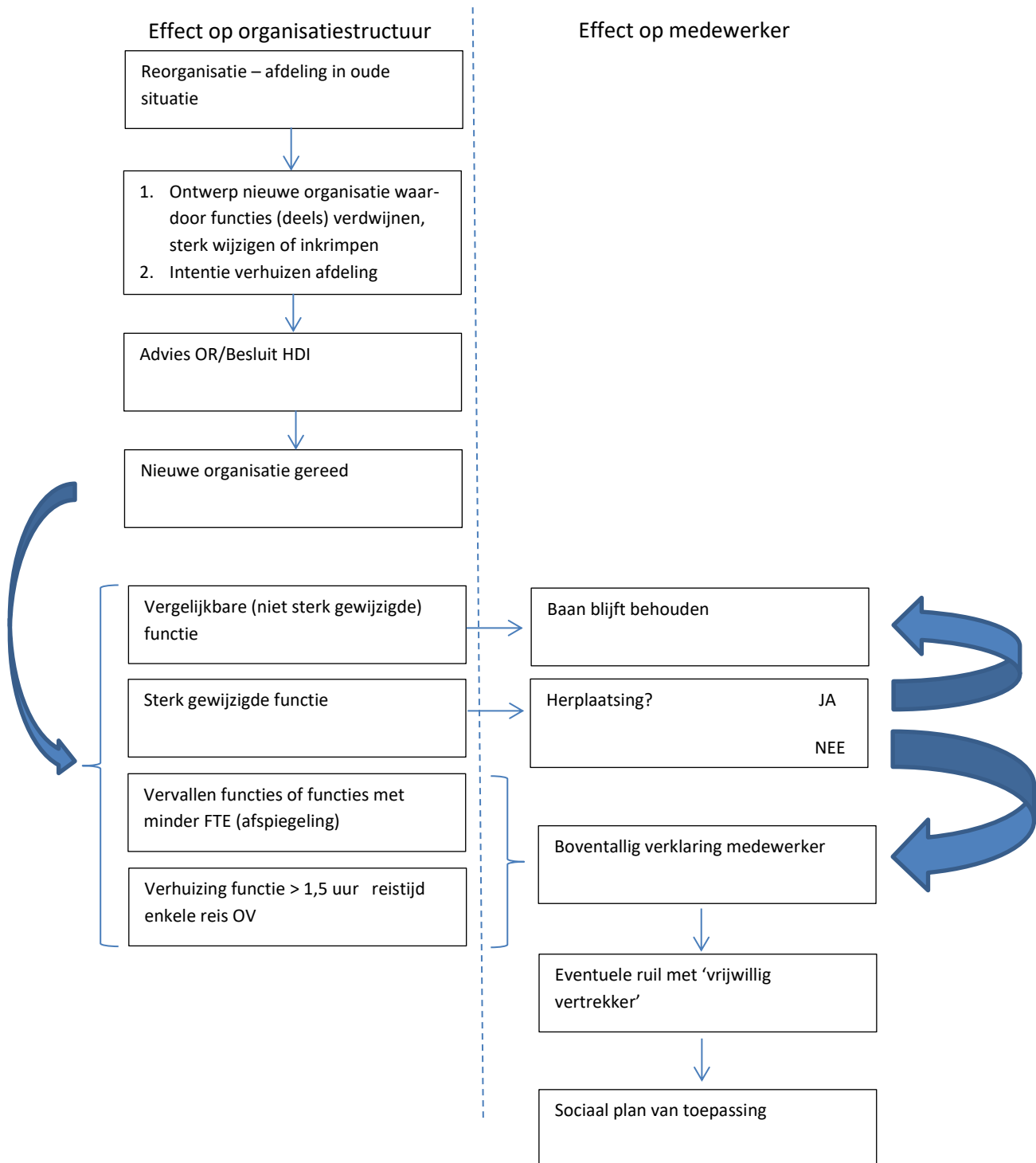
#### **6.14 Wetswijziging**

Partijen zullen met elkaar in overleg treden over het Sociaal Plan indien wetswijzigingen of jurisprudentie hiertoe aanleiding geven.

Wijzigingen vinden plaats na overleg met en instemming van partijen.

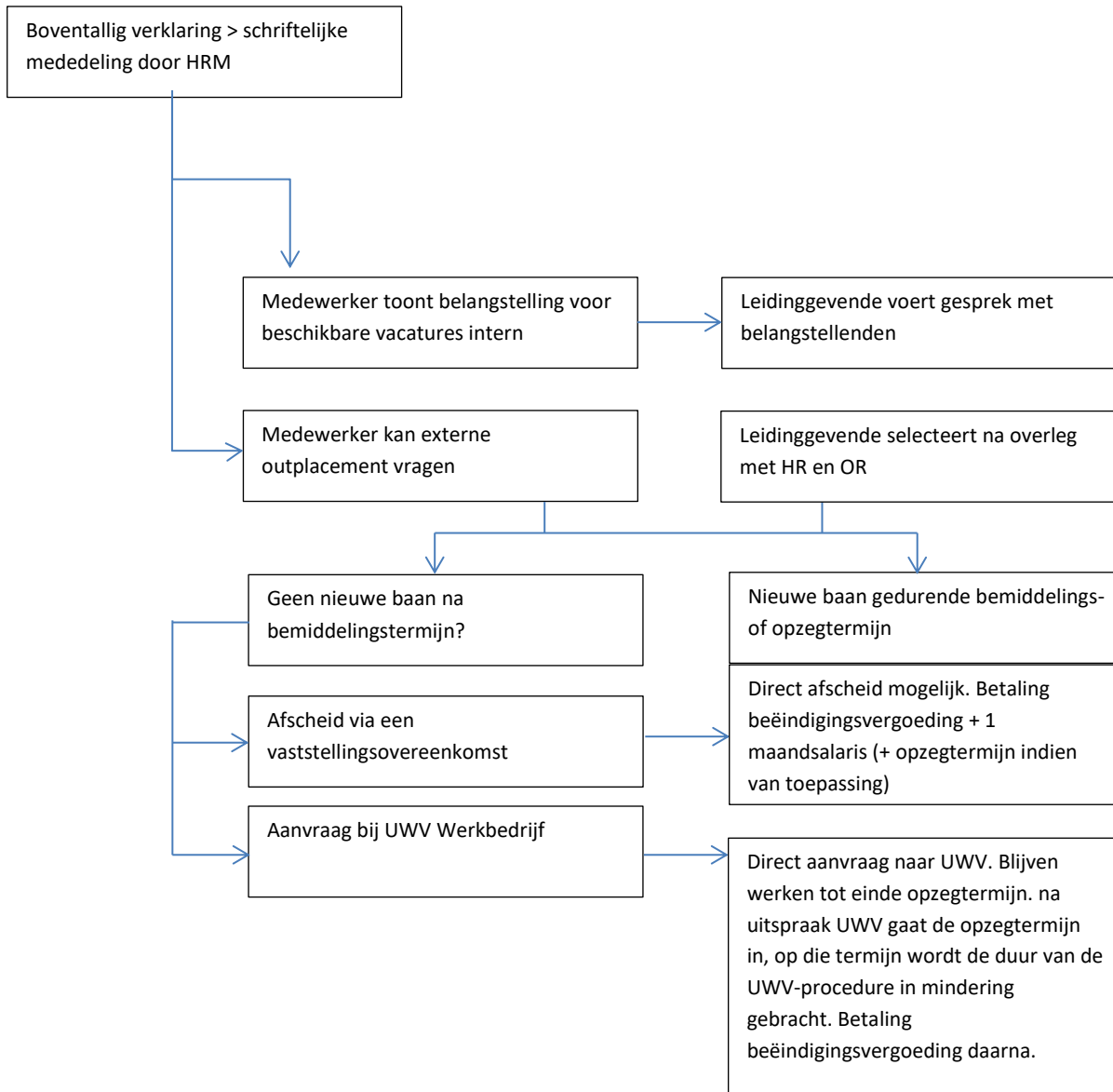
## Bijlage 1: stroomschema procedure sociaal plan

Procedure boventaligheid



Noot: bij beëindiging van 20 of meer medewerkers binnen 3 maanden dient tevens een melding bij bonden (indien van toepassing) en UWV Werkbedrijf plaats te vinden

## Procedure gedurende bemiddelingstermijn 3 maanden en procedure beëindiging



## Bijlage 2: Bezwaar- en adviescommissie

### Doelstelling en samenstelling

De Bezwaar- en adviescommissie ziet toe op een juiste uitvoering van het Sociaal Plan. De Bezwaar- en adviescommissie bestaat uit drie leden: één door HDI aan te wijzen lid en één door de OR aan te wijzen lid. Deze beide leden benoemen een onafhankelijke voorzitter.

### Werkwijze en advies

In voorkomende gevallen komt de Bezwaar- en adviescommissie bijeen, zo spoedig mogelijk, nadat de medewerker of HDI een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies of bezwaar heeft aangetekend tegen de wijze waarop aan het Sociaal Plan uitvoering is gegeven.

De Bezwaar- en adviescommissie adviseert HDI in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De Bezwaar- en adviescommissie is niet bevoegd te adviseren over de bepaling van de ontslagvolgorde, de organisatorische wijziging of de vermindering van functie(s). Wel is de bezwaar- en adviescommissie bevoegd te adviseren over de vraag of een functie passend is, de vraag of de medewerker intern herplaatsbaar is en over het al dan niet toepassen van de hardheidsclausule en de wijze waarop deze wordt toegepast.

Eveneens kan de Bezwaar- en adviescommissie op verzoek van HDI of de medewerker adviseren of een als aanvankelijk als passend aangemerkte functie, na plaatsing van de medewerker in die passende functie tot uiterlijk 9 maanden nadat de medewerker is begonnen in die passende functie, voor die medewerker daadwerkelijk passend is.

Indien gewenst hoort de Bezwaar- en adviescommissie beide partijen en verzoekt zij om de in haar ogen benodigde informatie. De Bezwaar- en adviescommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen.

De Bezwaar- en adviescommissie brengt schriftelijk advies uit aan de Managing Directors van HDI. Het advies zal uiterlijk binnen vier weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt.

Het advies van de Bezwaar- en adviescommissie geldt als een zwaarwegend advies aan HDI waarvan HDI alleen vanwege zwaarwegende redenen en gemotiveerd vanaf kan wijken.

### Geheimhouding

De leden van de Bezwaar- en adviescommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Bezwaar- en adviescommissie.