

# **Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland van Equens SE**

**1 januari 2015  
tot en met  
31 december 2019**



## **Inhoudsopgave**

### **Inleiding**

#### **A Algemeen**

- A.1 Definities
- A.2 Werkingssfeer
- A.3 Looptijd
- A.4 Uitgangspunten

#### **B Regelingen**

#### **C Vertrekpremies en compensaties**

- C.1 Vertrekpremie bij vertrek zonder perspectief op een interne passende functie
- C.2 Vertrekpremie bij beëindiging van de outplacement periode met werk
- C.3 Compensatie bij interne functiewijziging
- C.4 Vertrekpremie bij tussentijdse beëindiging van de outplacement periode zonder werk
- C.5 Vertrekpremie bij volledige benutting van de outplacement periode zonder werk
- C.6 Vertrekpremie bij start eigen bedrijf tijdens de outplacement periode
- C.7 Vertrekpremie remplaçant
- C.8 Vertrekpremie bij vrijwillig vertrek

#### **D Duur outplacement periode**

#### **E Outplacement**

#### **F Verplichtingen en gevolgen**

- F.1 Verplichtingen en bevoegdheden Equens
- F.2 Verplichtingen boventallige
- F.3 Tussentijds oordeel Toetsingscommissie

#### **G Overige bepalingen**

- G.1 Vangnet
- G.2 Toetsingscommissie
- G.3 Slotbepalingen

verklaring met handtekeningen

bijlage 1 Reglement Toetsingscommissie Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland

Toelichting Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland van Equens SE 2015-2019



**Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland van Equens SE  
1 januari 2015 tot en met 31 december 2019**

**Inleiding**

De kern van dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland van Equens SE (Sociaal Begeleidingsplan) is gericht op het opvangen van de gevolgen van mogelijke FTE reductie. Equens streeft ernaar deze reductie op een sociaal verantwoorde manier op te vangen. Uitgangspunt is hierbij externe herplaatsing of interne herplaatsing, waarbij boventallige werknemers bij gelijke geschiktheid voorrang hebben op niet-boventallige werknemers.

In dit Sociaal Begeleidingsplan ontvangen boventallige werknemers met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd een sociaal verantwoorde vertrekpremie.

Het beleid van Equens is gericht op continuïteit van de onderneming. Dit Sociaal Begeleidingsplan, dat Equens en de vakorganisaties hebben afgesproken, sluit aan op dit beleid. Dit Sociaal Begeleidingsplan vervangt alle vorige sociale plannen.



## **A Algemeen**

### **A.1 Definities**

- A.1.1 De in de Nederlandse Equens CAO en in dit artikel opgenomen definities gelden voor dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland van Equens SE.
- A.1.2 Boventallige  
Boventallige is de werknemer wiens formatieplaats vervalt.
- A.1.3 Dienstverband  
Dienstverband is de door de werknemer op grond van een met Equens gesloten arbeids-overeenkomst onafgebroken doorgebrachte periode.
- A.1.4 Equens  
Equens is Equens SE vestiging Nederland.
- A.1.5 Equens beëindigingformule  
Equens beëindigingformule bestaat uit de formule  $A \times B \times C$ , waarbij  
A is het aantal gewogen dienstjaren, afgerond op hele jaren (vanaf 6 maanden en 1 dag naar boven). Dienstjaren vóór het 40<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 1, dienstjaren vanaf het 40<sup>e</sup> tot het 50<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 1,5 en dienstjaren vanaf het 50<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 2;  
B is het maandinkomen;  
C is de correctiefactor, in dit geval 1 (één).
- A.1.6 Functiesalaris  
Functiesalaris is het schaalbedrag dat behoort bij de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd.
- A.1.7 Jaarinkomen  
Jaarinkomen is het jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag conform artikel D.2 van de CAO en de 13<sup>e</sup> maanduitkering conform artikel D.3 van de CAO.
- A.1.8 Jaarsalaris  
Jaarsalaris is het door de werknemer op jaarbasis verdiende feitelijk salaris, gebaseerd op het functiesalaris en de overeengekomen arbeidsduur.
- A.1.9 Maandinkomen  
Maandinkomen is eentwaalfde van het jaarinkomen, zijnde het maandsalaris plus daarover 8% vakantietoeslag en 8,33% 13e maanduitkering.
- A.1.10 Maandsalaris  
Maandsalaris is het jaarsalaris gedeeld door 12 maanden.
- A.1.11 Oorspronkelijke functie  
Oorspronkelijke functie is de formele functie, die de werknemer bekleedt op het moment dat hij boventallig wordt.
- A.1.12 Outplacement  
Outplacement is het begeleiden van een boventallige bij het zoeken naar werk of een andere inkomensgenererende activiteit door de externe organisatie met CEDEO erkenning, die door partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan in samenwerking met de ondernemingsraad is geselecteerd, tenzij werknemer kiest voor begeleiding door de interne outplacement consultant.
- A.1.13 Outplacement periode  
Outplacement periode is de periode, die ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de werknemer boventallig is geworden.



- A.1.14 Passende functie  
Passende functie is een functie die gelijkwaardig is aan de aard, de inhoud en de omstandigheden van de laatst vervulde formele functie. Binnen Equens is een passende functie een functie waarvan de functiegroep gelijk is aan of maximaal 1 functiegroep lager is dan van de laatste formele functie.
- A.1.15 Remplaçant  
Remplaçant is de medewerker, die Equens op eigen initiatief verlaat en daardoor structureel plaats maakt voor een reeds bekende boventallige, waarbij deze boventallige binnen ten hoogste 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst van de remplaçant de formatieplaats en de functie van de remplaçant inneemt.
- A.1.16 Uursalaris  
Uursalaris is het jaarsalaris gedeeld door de basis arbeidsduur per jaar.
- A.1.17 Vakorganisaties  
Vakorganisaties zijn FNV Bondgenoten en De Unie.
- A.1.18 Vrijwillig vertrekkende werknemer  
Vrijwillig vertrekkende werknemer is de werknemer, die mede op eigen initiatief zijn arbeidsovereenkomst in verband met bedrijfseconomische redenen beëindigt en gebruik maakt van de vrijwillig vertrekregeling.
- A.1.19 Werknemer  
Werknemer is degene die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met Equens SE heeft en die onder de werkingssfeer valt van de Nederlandse Equens CAO. Uitgezonderd zijn vakantiekrachten.

## **A.2 Werkingsfeer**

- A.2.1 Dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland is van toepassing op de boventallige, de remplaçant en de vrijwillig vertrekkende werknemer op wie de Nederlandse Equens CAO van toepassing is. Aan de werknemer op wie dit Sociaal Begeleidingsplan niet van toepassing is vergoedt Equens in geval van boventalligheid nooit meer dan de Equens beëindigingformule.
- A.2.2 De in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid genoemde transitievergoeding wordt te allen tijde geacht in de in dit Sociaal Begeleidingsplan genoemde vertrekpremies en compensaties te zijn begrepen.
- A.2.3 Voor werknemers die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2019 boventallig worden zal Equens achteraf beoordelen of er voor een individuele werknemer nadeel is ontstaan ten opzichte van de situatie van voor 1 januari 2016 ten aanzien van uitsluitend de duur van zijn WW-uitkering (derde WW jaar). Indien de werknemer na het eindigen van zijn WW-uitkering aantoonbaar dat hij in de WW-regelgeving van voor 1 januari 2016 recht zou hebben gehad op een WW-uitkering met een langere uitkeringsperiode, dan zal Equens dit verschil achteraf compenseren.

Eventuele overige negatieve gevolgen van de gewijzigde WW-wetgeving – zoals bijvoorbeeld met betrekking tot de wijzigingen inzake passende arbeid - vallen buiten deze compensatieregeling. Door de uitkeringsinstantie opgelegde individuele korting van de hoogte of duur van de uitkering vallen eveneens te allen tijde buiten deze compensatieregeling.

Dit artikel (A.2.3) vervalt op 31 december 2019.

## **A.3 Looptijd**

- A.3.1 Dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2019.



- A.3.2 Uiterlijk 1 juni 2019 vindt overleg plaats tussen partijen om het Sociaal Begeleidingsplan in al dan niet gewijzigde vorm te verlengen.

#### **A.4 Uitgangspunten**

- A.4.1 De vigerende wetgeving op het moment van afsluiten van dit plan is leidend. Tussentijdse wetswijzigingen, die een mogelijke impact hebben op de werking van dit plan, worden tussen partijen besproken. Dit overleg kan leiden tot aanpassingen.
- A.4.2 Dit Sociaal Begeleidingsplan 2015-2019 blijft van toepassing op maatregelen, die tijdens de looptijd van dit Sociaal Begeleidingsplan zijn gestart.
- A.4.3 Het primaire uitgangspunt van dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland is het oplossen van boventalligheid met behoud werkgelegenheid of een inkomensgenererende activiteit van de werknemer.
- A.4.4 Equens neemt haar verantwoordelijkheid als goed werkgever. Dit betekent dat Equens keuzen en beslissingen van de boventallige binnen haar mogelijkheden en binnen de kaders van dit Sociaal Begeleidingsplan begeleidt zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheid van de boventallige.
- A.4.5 De boventallige is mede verantwoordelijk voor het vinden van een andere baan of inkomensgenererende activiteit. Vanuit deze verantwoordelijkheid neemt hij beslissingen, die daarop betrekking hebben. Hij kan daarvoor een beroep doen op outplacement.
- A.4.6 Equens is verantwoordelijk voor de communicatie bij de uitvoering van dit Sociaal Begeleidingsplan.

#### **B Regelingen**

- B.1 Equens stelt ter oplossing van de boventalligheid een aantal regelingen ter beschikking aan de boventallige. Deze maakt vanuit zijn verantwoordelijkheid voor behoud van zijn werkgelegenheid of van een inkomensgenererende activiteit van één van deze regelingen gebruik.
- B.2 De boventallige, die ervoor kiest gebruik te maken van outplacement, doet daarmee afstand van de aan de functie-uitoefening verbonden arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van het jaarinkomen en deelname aan de pensioenregeling), faciliteiten en/of vergoedingen met ingang van zijn plaatsing in outplacement.
- B.3 Voor de boventallige, aan wie is meegedeeld, dat hij geen perspectief heeft op een passende interne functie en op grond van dit perspectief geen gebruik maakt van outplacement, onderneemt Equens stappen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hij ontvangt de vertrekpremie bij vertrek zonder perspectief op een interne passende functie, zoals uitgewerkt in artikel C.1.
- B.4 De boventallige maakt gebruik van de in dit Sociaal Begeleidingsplan genoemde outplacement en beëindigt de outplacement periode vanwege het vinden van een andere baan buiten Equens of een andere inkomensgenererende activiteit. Hij ontvangt de vertrekpremie bij beëindiging van de outplacement periode met werk zoals uitgewerkt in artikel C.2 of de vertrekpremie bij start eigen bedrijf zoals uitgewerkt in artikel C.6.
- B.5 De boventallige aanvaardt een passende interne functie en beëindigt de outplacement periode. Hij ontvangt de compensatie bij interne functiewijziging zoals uitgewerkt in artikel C.3.
- B.6 De boventallige maakt gebruik van de in dit Sociaal Begeleidingsplan genoemde outplacement en beëindigt de outplacement periode voordat hij zijn maximale outplacement periode heeft benut zonder een andere baan of een andere inkomensgenererende activiteit gevonden



te hebben. Hij ontvangt de vertrekpremie bij tussentijdse beëindiging van de outplacement periode zonder werk zoals uitgewerkt in artikel C.4.

- B.7 De boventallige maakt gebruik van de in dit Sociaal Begeleidingsplan genoemde outplacement en de outplacement periode eindigt zonder een andere baan of een andere inkomensgenererende activiteit te hebben gevonden. Hij ontvangt de vertrekpremie bij volledige benutting van de outplacement periode zonder werk zoals uitgewerkt in artikel C.5.
- B.8 De werknemer, die remplaceert, wordt remplaçant en ontvangt de vertrekpremie remplaçant zoals uitgewerkt in artikel C.7.
- B.9 De werknemer, die gebruik maakt van de vrijwillig vertrekregeling, ontvangt de vertrekpremie zoals uitgewerkt in artikel C.8.
- B.10.1 Indien de boventallige voorwaardelijk wordt geplaatst in een functie binnen Equens, waarvoor hij op het moment van benoeming nog niet voldoende is gekwalificeerd, definieert de ontvangende manager de benoemingsvoorwaarden en zet deze om in een ontwikkelingsplan met beoordelingscriteria, tussentijdse ijkmomenten en een definitief ijkmoment.
- B.10.2 Indien de manager bij een ijkmoment vaststelt, dat betrokkene niet in staat is zich definitief te kwalificeren voor de betreffende functie, wordt de outplacement hervat voor de nog resterende outplacement periode. Voor deze hervatting geldt de oorspronkelijke outplacement periode onder aftrek van de reeds genoten periode.
- B.10.3 De manager stelt de periode voor de voorwaardelijke plaatsing vast. Deze periode bedraagt ten minste 3 maanden en ten hoogste 6 maanden.
- B.10.4 De outplacement periode wordt opgeschort voor de duur van de voorwaardelijke plaatsing.
- B.10.5 Het gestelde in de artikelen B.10.1 tot en met B.10.3 is ook van toepassing wanneer de outplacement periode nog niet is aangevangen. Indien de betrokkene zich niet definitief kwalificeert voor de betreffende functie, dan is artikel C.1.1.1 van toepassing.
- B.10.6 De boventallige of de remplaçant heeft het recht om eenmalig gebruik te maken van financieel advies van een door de partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan aangewezen financieel adviesbureau tot een maximum van € 750,00 exclusief BTW onder overlegging van een op naam van Equens gestelde factuur. De volgende financieel adviesbureaus zijn door partijen aangewezen:
- Gouden Handdruk Specialist te Soest;
  - Forza Asset Management te Maastricht, Eindhoven en Apeldoorn;
  - FNV Professionals.
- B.10.7 De boventallige heeft het recht om eenmalig gebruik te maken van juridisch advies van een door de partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan aangewezen juridisch adviseur tot een maximum van € 1.000,00 exclusief BTW onder overlegging van een op naam van Equens gestelde factuur. De volgende juridische adviseurs zijn door partijen aangewezen:
- Van As Advocaten te Nieuwegein;
  - FNV Professionals;
  - Unie Services te Culemborg.

## **C Vertrekpremies en compensaties**

### **C.1 Vertrekpremie bij vertrek zonder perspectief op een interne passende functie**

- C.1.1.1 De boventallige, aan wie is meegedeeld dat hij geen perspectief heeft op een passende interne functie, dient uiterlijk binnen 10 kalenderdagen na voornoemde mededeling aan Equens aan te geven of hij gebruik maakt van outplacement of dat hij kiest voor de vertrekpremie bij vertrek zonder perspectief op een interne passende functie.

- C.1.1.2 In het geval de boventallige kiest voor de vertrekpremie in de zin van dit artikel, dan beëindigen de boventallige en Equens de arbeidsovereenkomst per de eerste dag van de maand volgend op de datum van boventalligheid door middel van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst.
- C.1.1.3 Indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook later eindigt dan de voornoemde einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de vertrekpremie verminderd met het maandsalaris, dat Equens gehouden is aan de werknemer te betalen gedurende de periode, dat de arbeidsovereenkomst na deze einddatum van kracht is gebleven.
- C.1.2 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd.  
In deze vertrekpremie is een compensatie van een eventuele fictieve opzegtermijn volledig inbegrepen. De vertrekpremie bedraagt te allen tijde ten minste de voor de boventallige geldende fictieve opzegtermijn.
- C.1.3.1 De boventallige, die, direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst minder dan 3 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 6 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst 3 jaren of meer en minder dan 6 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 9 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst 6 jaren of meer in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 12 maanden geldelijke ploegentoeslag.
- C.1.3.2 De boventallige die, direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst stand-by diensten vervult, ontvangt een eenmalige compensatie van de stand-by toeslag conform de compensatieregeling met betrekking tot de ploegendienst zoals is verwoord in artikel C.1.3.1.
- C.2 Vertrekpremie bij beëindiging van de outplacement periode met werk**
- C.2.1 De boventallige, die werk bij een andere werkgever heeft gevonden en als gevolg daarvan vrijwillig ontslag neemt, ontvangt een vertrekpremie bij beëindiging van de outplacement periode met werk.
- C.2.2 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd onder aftrek van de door de boventallige vanaf de 4<sup>e</sup> maand<sup>1</sup> ontvangen maandinkomens gedurende de door hem benutte outplacement periode. De vertrekpremie bedraagt in alle gevallen ten minste 3 maanden.
- C.2.3.1 De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement minder dan 3 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 6 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in eenmalige outplacement 3 jaren of meer en minder dan 6 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een compensatie ter grootte van 9 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 6 jaren of meer in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 12 maanden geldelijke ploegentoeslag.
- C.2.3.2 De boventallige die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement stand-by diensten vervult, ontvangt een eenmalige compensatie van de stand-by toeslag conform de compensatieregeling met betrekking tot de ploegendienst zoals is verwoord in artikel C.2.3.1.

<sup>1</sup> Dit betekent, dat de eerste 3 maanden van de outplacement periode niet worden afgetrokken van de in dit artikel bedoelde vertrekpremie.  
HRM/Staff/september 2014



- C.2.4 De boventallige, die ander werk heeft gevonden en bij Equens een hypotheekrentesuppletie ontvangt, wordt een compensatie ter grootte van de toegekende hypotheekrentesuppletie gedurende 2 jaar toegekend met een maximum van € 1.500,00.
- C.2.5 De vertrekpremie alsmede eventuele compensaties in de zin van dit artikel worden in één keer vastgesteld en uitbetaald.

### **C.3 Compensatie bij interne functiewijziging**

- C.3.1 Indien de boventallige in een lager gewaardeerde interne functie wordt benoemd, wordt het verschil tot maximaal 1 functiegroep lager tussen het functiesalaris van zijn oorspronkelijke functie en zijn nieuwe interne functie gedurende 2 jaar gecompenseerd.
- C.3.2 Deze compensatie wordt in één keer bij de functiewijziging uitbetaald.
- C.3.3 Indien door een interne functiewijziging de bestaande ploegentoeslag of stand-by toeslag vervalt of lager wordt, gelden vanaf het moment van functiewijziging de betreffende bepalingen in de CAO.

### **C.4 Vertrekpremie bij tussentijdse beëindiging van de outplacement periode zonder werk**

- C.4.1 Bij tussentijdse beëindiging van de outplacement periode zonder werk of zonder inkomensgenererende activiteit op initiatief van de boventallige aanvaardt Equens het verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- C.4.2 De boventallige ontvangt een vertrekpremie bij tussentijdse beëindiging van de outplacement periode zonder werk.
- C.4.3 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd onder aftrek van de door de boventallige vanaf de 4<sup>e</sup> maand<sup>2</sup> ontvangen maandinkomens gedurende de door hem benutte outplacement periode. De vertrekpremie bedraagt in alle gevallen ten minste 3 maanden.
- C.4.4.1 De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement minder dan 3 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 6 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in eenmalige outplacement 3 jaren of meer en minder dan 6 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een compensatie ter grootte van 9 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 6 jaren of meer in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 12 maanden geldelijke ploegentoeslag.
- C.4.4.2 De boventallige die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement stand-by diensten vervult, ontvangt een eenmalige compensatie van de stand-by toeslag conform de compensatieregeling met betrekking tot de ploegendienst zoals is verwoord in artikel C.4.4.1.

### **C.5 Vertrekpremie bij volledige benutting van de outplacement periode zonder werk**

- C.5.1 Vóór het einde van de outplacement periode, waarin geen externe passende functie of andere inkomensgenererende activiteit is gegenereerd, informeert Equens de toetsingscommissie over het resultaat van het bemiddelingstraject.

<sup>2</sup> Dit betekent, dat de eerste 3 maanden van de outplacement periode niet worden afgetrokken van de in dit artikel bedoelde vertrekpremie.

- C.5.2 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd onder aftrek van de helft van de door de boventallige vanaf de 4<sup>e</sup> maand<sup>3</sup> ontvangen maandinkomens gedurende de door hem benutte outplacement periode. De vertrekpremie bedraagt in alle gevallen ten minste 3 maanden.
- C.5.3.1 De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement minder dan 3 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 6 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 3 jaren of meer en minder dan 6 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 9 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 6 jaren of meer in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 12 maanden geldelijke ploegentoeslag.
- C.5.3.2 De boventallige die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement stand-by diensten vervult, ontvangt een eenmalige compensatie van de stand-by toeslag conform de compensatieregeling met betrekking tot de ploegendienst zoals is verwoord in artikel C.5.3.1.
- C.5.4 De boventallige en Equens beëindigen de arbeidsovereenkomst per de einddatum van de outplacement periode door middel van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst.
- C.5.5 Indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook later eindigt dan de voornoemde einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de vertrekpremie verminderd met het maandsalaris, dat Equens gehouden is aan de werknemer te betalen gedurende de periode, dat de arbeidsovereenkomst na deze einddatum van kracht is gebleven.
- C.5.6 De vertrekpremie alsmede eventuele compensaties in de zin van dit artikel worden in één keer vastgesteld en uitbetaald.

## **C.6 Vertrekpremie bij start eigen bedrijf tijdens de outplacement periode**

- C.6.1 De boventallige, die een eigen bedrijf start en als gevolg daarvan vrijwillig ontslag neemt, ontvangt een vertrekpremie bij start eigen bedrijf.
- C.6.2 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd onder aftrek van de door de boventallige vanaf de 4<sup>e</sup> maand<sup>4</sup> ontvangen maandinkomens gedurende de door hem benutte outplacement periode. De vertrekpremie bedraagt in alle gevallen ten minste 3 maanden.
- C.6.3.1 De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement minder dan 3 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 6 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 3 jaren of meer en minder dan 6 jaren in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 9 maanden geldelijke ploegentoeslag. De boventallige, die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement 6 jaren of meer in ploegendienst werkte, ontvangt een eenmalige compensatie ter grootte van 12 maanden geldelijke ploegentoeslag.
- C.6.3.2 De boventallige die, direct voorafgaand aan zijn plaatsing in outplacement stand-by diensten vervult, ontvangt een eenmalige compensatie van de stand-by toeslag conform de

<sup>3</sup> Dit betekent, dat de eerste 3 maanden van de outplacement periode niet worden afgetrokken van de in dit artikel bedoelde vertrekpremie.

<sup>4</sup> Dit betekent, dat de eerste 3 maanden van de outplacement periode niet worden afgetrokken van de in dit artikel bedoelde vertrekpremie.



compensatieregeling met betrekking tot de ploegendienst zoals is verwoord in artikel C.6.3.1.

C.6.4 De boventallige, die een eigen bedrijf start en bij Equens een hypotheekrentesuppletie ontvangt, wordt een compensatie ter grootte van de toegekende hypotheekrentesuppletie gedurende 2 jaar toegekend met een maximum van € 1.500,00.

C.6.5 De vertrekpremie in de zin van dit artikel wordt in één keer vastgesteld en uitbetaald.

## **C.7 Vertrekpremie remplaçant**

C.7.1 De werknemer kan een verzoek tot remplaceren indienen. Equens honoreert dit verzoek indien

- a sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd en
- b het vertrek bijdraagt aan een structurele oplossing van boventalligheid waarbij de boventallige binnen ten hoogste 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst van de remplaçant de formatieplaats en de functie van de remplaçant inneemt alsmede
- c het vertrek niet strijdig is met het bedrijfsbelang, vast te stellen door de manager. Daarmee is de werknemer remplaçant.

C.7.2 De remplaçant beëindigt zijn arbeidsovereenkomst vervolgens op eigen verzoek. De remplaçant ontvangt de vertrekpremie remplaçant.

C.7.3 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd.

C.7.4 Indien de remplaçant zijn overeengekomen opzegtermijn wil verkorten, aanvaardt Equens dit, voor zover dit bedrijfsorganisatorisch mogelijk is.

C.7.5 De in artikel C.1.4 genoemde faciliteit wordt ook beschikbaar gesteld aan de medewerker die overweegt gebruik te maken van de remplaçantenregeling onder voorwaarde, dat de remplaçantenregeling mogelijk wordt ingezet voor een pensioenvoorziening.

## **C.8 Vertrekpremie bij vrijwillig vertrek**

C.8.1 Uitsluitend indien Equens en de Vakorganisaties expliciet overeenkomen dat een vrijwillig vertrekregeling wordt open gesteld, wordt een periode vastgesteld waarin werknemers schriftelijk een verzoek tot vrijwillig vertrek kunnen indienen.

C.8.2 Equens HRM bevestigt schriftelijk binnen 2 weken de ontvangst van het verzoek van de in artikel C.8.1 bedoelde werknemer.

C.8.3 Het staat Equens vrij een dergelijk verzoek te honoreren dan wel gemotiveerd op grond van bedrijfsbelang of noodzakelijk kennisbehoud af te wijzen.

C.8.4 Equens bespreekt een afwijzing van het verzoek tot vrijwillig vertrek, zoals bedoeld in artikel C.8.3. met de toetsingscommissie.

C.8.5 Indien Equens het verzoek, zoals bedoeld in dit artikel, honoreert, zendt zij de vrijwillig vertrekkende werknemer een eenmalig voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vertrekpremie in de zin van dit artikel en de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst maken onderdeel uit van dit voorstel. De vrijwillig vertrekkende werknemer aanvaardt dit voorstel binnen 2 weken dan wel trekt binnen 2 weken zijn verzoek tot vrijwillig vertrek in.

C.8.6 De vertrekpremie in de zin van dit artikel is de in artikel C.1.2 genoemde vertrekpremie.

C.8.7 De werknemer en Equens beëindigen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op de door Equens aangegeven datum.

## **D Duur outplacement periode**

D.1 Met inachtneming van het gestelde in artikel F.3 bedraagt de outplacement periode:

- a 6 maanden voor de boventallige met een dienstverband van minder dan 3 jaar;
- b 9 maanden voor de boventallige met een dienstverband van 3 jaar of meer en minder dan 6 jaar;
- c 12 maanden voor de boventallige met een dienstverband van 6 jaar of meer.

D.2 Primair wordt aan de boventallige een outplacement periode van 6 maanden toegekend. De Toetsingscommissie bepaalt op grond van het gestelde in artikel F.3 op meerdere momenten of de outplacement periode wordt verlengd dan wel wordt beëindigd.

D.3 In verband met de wijzigingen in de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 eindigt de outplacement periode van een boventallige die per 1 februari 2015 start met zijn outplacement periode van ten hoogste 12 maanden uiterlijk per 1 december 2015. Indien de outplacement periode daadwerkelijk eindigt per 1 december 2015 en er is geen externe passende functie of andere inkomensgenererende activiteit gegenereerd, dan beëindigen Equens en de boventallige conform artikel C.5.4. de arbeidsovereenkomst per 1 december 2015 door middel van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst. De boventallige ontvangt een vertrekpremie conform artikel C.5.2. waarbij een aftrek wordt gehanteerd van 2,5 maandinkomens.

## **E Outplacement**

E.1 De boventallige, die heeft aangegeven gebruik te maken van outplacement, maakt een keuze of hij gebruik maakt van de externe outplacement organisatie of – mits daartoe voldoende capaciteit is - de interne outplacement consultant. Hij ontvangt voor aanvang van de outplacement periode een uitnodiging voor een intakegesprek.

E.2 Onderdeel van het outplacement traject kan onder meer zijn employability scan, sollicitatie-training, self assessment, coaching, begeleiding, scholing.

E.3 De outplacement organisatie en de boventallige zoeken gedurende de gehele outplacement periode naar passende externe functies.

E.4 Equens verstrekt tweewekelijks aan de outplacement organisatie een lijst met interne vacatures. Indien geen boventallige reageert op een interne vacature of een boventallige niet geschikt is, dan wordt de vacature pas intern gepubliceerd.

E.5.1 Indien de boventallige afspraken wil maken over om-, her- of bijscholing, omdat dit zijn kans op een functie aanmerkelijk verhoogt en deze scholing redelijk en billijk is, worden deze afspraken door de outplacement organisatie in het plan van aanpak vastgelegd.

E.5.2 De kosten van de in het vorige artikellid genoemde scholing zijn voor rekening van Equens. Terugbetaling van deze scholingskosten is niet van toepassing.

E.6.1 Indien de boventallige een hem aangeboden passende functie weigert dan wel zich onvoldoende inspant om in een passende functie te worden benoemd, verzoekt Equens de toetsingscommissie de redelijkheid van het weigeren van de passende functie of de onvoldoende inspanning door de boventallige te beoordelen.

E.6.2 Indien de boventallige van mening is, dat een passende functie om persoonlijke redenen als niet passend beschouwd moet worden, kan betrokkene de toetsingscommissie om een oordeel vragen.

- E.6.3 Nadat de toetsingscommissie van oordeel is, dat de functie passend is, kan betrokkene alsnog besluiten een aan hem aangeboden passende functie te accepteren dan wel te kiezen voor beëindiging van de outplacement periode zonder werk conform artikel C.4.
- E.6.4 Indien de boventallige volgens de toetsingscommissie onvoldoende inspanningen heeft geleverd dan wel de aan hem aangeboden passende functie alsnog weigert, onderneemt Equens direct stappen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een vertrekpremie conform artikel C.4.
- E.7 Equens en de vakorganisaties bespreken periodiek de voortgang van outplacement trajecten.

## **F Verplichtingen en gevolgen**

### **F.1 Verplichtingen en bevoegdheden Equens**

- F.1.1 Equens stelt de boventallige tijdig mondeling en schriftelijk op de hoogte van besluiten en maatregelen, die zij jegens hem heeft genomen op grond van het Sociaal Begeleidingsplan.
- F.1.2 Equens is bevoegd de boventallige in een interne passende functie te benoemen.
- F.1.3 Equens is bevoegd zich een oordeel te vormen of de inspanningen van de boventallige voldoende zijn.
- F.1.4 Equens betaalt gedurende de outplacement periode het salaris van de boventallige door.

### **F.2 Verplichtingen boventallige**

- F.2.1 De boventallige neemt actief deel aan het outplacement programma en zoekt aantoonbaar actief naar ander werk of naar een andere inkomensgenererende activiteit. Deze inspanningsverplichting bestaat onder andere uit:
- zoeken naar vacatures;
  - reageren op vacatures en zoveel als mogelijk solliciteren;
  - actieve deelname aan coachings- en begeleidingsgesprekken van de outplacement organisatie;
  - actieve deelname aan trainingen van de outplacement organisatie;
  - pro actieve focus op het vinden van ander werk.
- F.2.2 Uitgangspunt is, dat de boventallige verplicht is een door Equens of outplacement passend geachte interne of externe functie te aanvaarden.

### **F.3 Tussentijds oordeel Toetsingscommissie**

- F.3.1 De Toetsingscommissie beoordeelt of de boventallige tijdens het outplacement traject voldoet aan zijn inspanningsverplichtingen. Indien de boventallige naar het oordeel van de Toetsingscommissie hieraan niet voldoet, heeft zij een aantal sanctiemogelijkheden tot haar beschikking.
- F.3.2 De Toetsingscommissie beoordeelt in de 3<sup>e</sup> maand van het outplacement traject of de boventallige tot dan toe aan zijn inspanningsverplichtingen heeft voldaan. De outplacement organisatie brengt hiertoe tijdig een rapportage uit aan de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie informeert de boventallige en de partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan over haar oordeel en geeft hierbij aan of het outplacement traject gecontinueerd wordt of dat zij aan de boventallige een sanctie oplegt conform artikel F.3.5.
- F.3.3 De Toetsingscommissie beoordeelt vervolgens in de 6<sup>e</sup> maand van het outplacementtraject wederom of de boventallige tot dan toe aan zijn inspanningsverplichtingen heeft voldaan. De outplacement organisatie brengt hiertoe tijdig een rapportage uit aan de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie informeert de boventallige en de partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan over haar oordeel en geeft hierbij aan of het outplacement traject gecontinueerd wordt of dat zij aan de boventallige een sanctie oplegt conform artikel F.3.5.



In geval van een in artikel D.1 sub a genoemde outplacement periode van 6 maanden, vindt in de 6<sup>e</sup> maand geen beoordeling door de Toetsingscommissie meer plaats.

- F.3.4 In het geval de Toetsingscommissie bij haar oordeel in de 6<sup>e</sup> maand van mening is dat de boventallige volledig aan zijn inspanningsverplichtingen heeft voldaan, dan wordt de outplacement periode van de boventallige verlengd met de resterende maanden van de initieel vastgestelde outplacement periode (artikel D.1).
- F.3.5 In het geval de Toetsingscommissie van mening is dat de boventallige niet of niet volledig aan zijn inspanningsverplichtingen heeft voldaan, dan kan zij de hierna volgende sancties opleggen:
- waarschuwing;
  - beëindiging van de outplacement periode;
  - verlenging waarbij een korting wordt toegepast op de initieel vastgestelde outplacement periode (artikel D.1.);
  - extra korting van maandinkomens op de vertrekpremie.
- F.3.6 In het geval de Toetsingscommissie oordeelt dat de outplacement periode wordt beëindigd, beëindigen de boventallige en Equens de arbeidsovereenkomst per de door de Toetsingscommissie bepaalde einddatum van de outplacement periode door middel van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst. In het geval partijen geen spoedige overeenstemming bereiken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan zal Equens eenzijdig een procedure starten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- F.3.7 De vertrekpremie in de zin van artikel F.3.6 is de Equens beëindigingformule, waarbij de factor A ten hoogste gelijk is aan het aantal maanden dat betrokkene op het moment van ingaan van vertrek is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd onder aftrek van de door de boventallige ontvangen maandinkomens gedurende de door hem benutte outplacement periode en eventuele extra maandinkomens indien dit door de Toetsingscommissie is bepaald (F.3.5).
- F.3.8 Indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook later eindigt dan de voornoemde einddatum van de outplacement periode, dan wordt de vertrekpremie verminderd met het maandsalaris, dat Equens gehouden is aan de werknemer te betalen gedurende de periode, dat de arbeidsovereenkomst na deze einddatum van de outplacement periode van kracht is gebleven.
- F.3.9 In het geval de outplacement periode door de Toetsingscommissie wordt verlengd en de boventallige tijdens de verlengingsperiode niet of niet volledig aan zijn inspanningsverplichtingen voldoet, kan de Toetsingscommissie op verzoek van Equens te allen tijde een in artikel F.3.5. genoemde sanctie opleggen.
- F.3.10 De vertrekpremie alsmede eventuele compensaties in de zin van dit artikel worden in één keer vastgesteld en uitbetaald.

## **G Overige bepalingen**

### **G.1 Vangnet**

- G.1.1 De boventallige, die ander werk heeft gevonden en die binnen 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst met Equens buiten eigen schuld of toedoen werkloos wordt, kan eenmalig hernieuwd gebruik maken van outplacement.
- G.1.2 De overige regelingen in het Sociaal Begeleidingsplan zijn niet (meer) van toepassing.

### **G.2 Toetsingscommissie**

- G.2.1 Equens stelt een toetsingscommissie in die tot taak heeft een door Equens en/of de werknemer ingediend verzoek te beoordelen op correcte toepassing van het Sociaal Begeleidingsplan. De uitspraak van de toetsingscommissie heeft het karakter van een bindend advies. De



toetsingscommissie heeft de mogelijkheid af te wijken van dit Sociaal Begeleidingsplan. In het geval de toetsingscommissie met een voorstel tot afwijking van dit Sociaal Begeleidingsplan komt, wordt dit voorstel voorgelegd aan partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan.

G.2.2 De taak en de werkwijze van de toetsingscommissie zijn opgenomen in bijlage 1 (Reglement Toetsingscommissie Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland).

G.2.3 Een ingediend bezwaar dan wel een ingediende klacht op grond van de klachtenregeling heeft geen opschortende werking ten aanzien van de in dit Sociaal Begeleidingsplan genoemde termijnen.

### **G.3 Slotbepalingen**

G.3.1 Equens waarborgt gedurende de looptijd van dit Sociaal Begeleidingsplan de uitvoering hiervan.

G.3.2 Partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan treden in overleg om de uitvoering en de werking ervan te evalueren.

G.3.3 Onverminderd dit overleg kan een van de partijen te allen tijde verzoeken om een overleg.

G.3.4 De interpretatie van de bepalingen van dit Sociaal Begeleidingsplan berust bij partijen.

G.3.5 Equens kan in het geval een individuele situatie daartoe naar redelijkheid en billijkheid aanleiding geeft in voor de boventalige positieve zin afwijken van het bepaalde in dit Sociaal Begeleidingsplan.

G.3.6 Partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan evalueren dit plan eenmaal per jaar.

G.3.7 Indien bij de toepassing van dit Sociaal Begeleidingsplan 2015-2019 onbedoeld passages zijn vervallen, beslissen partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan over de toepassing.

De ondergetekenden

Equens SE, gevestigd te Utrecht

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

verklaren dat zij dit Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland 2015-2019 van Equens SE gezamenlijk zijn overeengekomen.

Equens SE



M. Steinbach

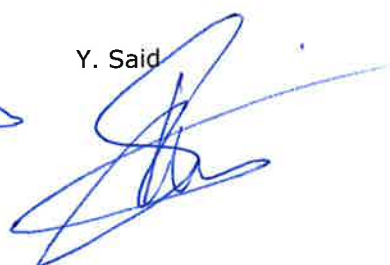


A.H.P.M. van der Steen

HRM/Staff/september 2014



FNV Bondgenoten



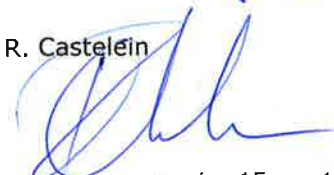
Y. Said

De Unie

H. de Jong



R. Castelein



bijlage 1

## **Reglement Toetsingscommissie Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland van Equens SE**

Om de rechten en plichten van zowel de boventallige, de werknemer als Equens te waarborgen is een Toetsingscommissie in het leven geroepen. Verder zal nog een Commissie Ondernemingsraad/Equens worden ingesteld.

### **Instelling Toetsingscommissie**

- 1 Voor de duur van de looptijd van het Sociaal Begeleidingsplan bij boventalligheid van werknemers in Nederland van Equens SE (SBP) hebben partijen bij het SBP een Toetsingscommissie ingesteld.
- 2 De Toetsingscommissie heeft de volgende taken:
  - a toezien en beoordelen van de juiste uitvoering van de onderdelen van het SBP, waaronder begrepen het toetsen van besluiten over boventalligheid, indien de werknemer daarover een oordeel vraagt;
  - b toetsen of een in het kader van het interne herplaatsingtraject voorgelegde functie passend is, indien de werknemer of Equens daarover een oordeel vraagt;
  - c adviseren of de kwaliteit en kwantiteit van de inspanningsverplichtingen ten aanzien van het vinden van werk door Equens en de werknemer voldoende zijn geweest;
  - d adviseren over gevallen, waarin de werknemer of Equens een uitspraak vraagt over de inspanningsverplichting, die het SBP oplegt;
  - e adviseren over te gaan tot ontslag, indien de werknemer aantoonbaar nalaat aan zijn inspanningsverplichtingen te voldoen;
  - f uitvoeren van het gestelde in artikel F.3 van het SBP.
- 3 De Toetsingscommissie bestaat uit 4 leden, niet zijnde Equens medewerkers of bestuurders die namens de vakorganisaties betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van het SBP. Van de voornoemde 4 leden worden 2 leden door Equens en 2 leden door de vakorganisaties aangewezen. De leden bepalen onderling wie van hen als voorzitter zal optreden. De leden worden benoemd voor de looptijd van het SBP.
- 4 Equens voorziet in het secretariaat van de Toetsingscommissie. De secretaris maakt geen deel uit van de Toetsingscommissie.
- 5 De Toetsingscommissie komt eenmaal per 4 weken bijeen om de toepassing en de naleving van het SBP te evalueren en de ingediende verzoeken te behandelen.
- 6 De Toetsingscommissie kan alleen besluiten nemen in een vergadering waar tenminste 1 lid van Equens en 1 lid van de vakorganisaties aanwezig zijn. Bij een oneven aantal leden zal getracht worden het afwezige lid via een conference call te laten participeren aan het overleg. Indien dit niet mogelijk is krijgt het aanwezige lid uit de niet volledig vertegenwoordigde groep (Equens c.q. vakorganisaties) een dubbele stem. Hij wordt hiertoe schriftelijk gemachtigd door het afwezige lid. Een via e-mail verstrekte machtiging wordt gezien als schriftelijk. De Toetsingscommissie streeft bij haar besluitvorming naar consensus. De Toetsingscommissie oordeelt naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. De uitspraak van de Toetsingscommissie heeft in geval van meerderheid van stemmen het karakter van een voor partijen bindend advies. Haar beslissing is schriftelijk en met redenen omkleed.
- 7 De Toetsingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze. De leden van de Toetsingscommissie en de secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
- 8 De interne klachtencommissie van Equens heeft geen rol ten aanzien van klachten met betrekking tot de toepassing van het SBP en de uitspraken van de Toetsingscommissie.
- 9 Een verzoek van de werknemer of Equens moet schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken nadat de aanleiding voor het verzoek is ontstaan bij de secretaris van de Toetsingscommissie





worden ingediend, voorzien van de relevante documenten. De Toetsingscommissie vormt zich voorafgaand aan de behandeling een oordeel over de ontvankelijkheid van het verzoek. Een verzoek wordt niet ontvankelijk verklaard indien het verzoek -verwijtbaar aan de indiener- niet tijdig is ingediend.

- 10 Een ingediend verzoek tot een uitspraak van de Toetsingscommissie heeft geen opschortende werking ten aanzien van de in het SBP genoemde termijnen.
- 11 De Toetsingscommissie is bevoegd aan een of meer partijen nadere mondelinge of schriftelijke informatie te vragen en/of een onderzoek door deskundigen te gelasten. De Toetsingscommissie is hierbij niet aan formaliteiten gebonden.
- 12 De Toetsingscommissie behoeft zich bij haar beoordeling van het geschil niet te beperken tot hetgeen partijen hebben aangevoerd.
- 13 De Toetsingscommissie doet uitspraak binnen 6 weken nadat het verzoek is ontvangen. In bijzondere omstandigheden kan deze termijn met 2 weken worden verlengd. De indiener van het verzoek zal hiervan dan in kennis worden gesteld.
- 14 De Toetsingscommissie brengt 2 maal per jaar over haar werkzaamheden rapport uit aan de partijen bij het SBP.
- 15 Voor de uitvoering van de in artikel 2 sub f vermelde taak geldt met betrekking tot de artikelen 9 en 13 van dit reglement de volgende afwijkende regeling:
  - a artikel 9: Equens zal een boventallige die gebruik maakt van outplacement zo spoedig mogelijk schriftelijk aanmelden bij de secretaris van de Toetsingscommissie. Equens zal uiterlijk 1 week voorafgaand aan de vergadering van de Toetsingscommissie gepland in de 3e maand (situatie F.3.2 SBP) respectievelijk de 6e maand (situatie F.3.3 SBP) na de start van de outplacement periode de secretaris van de Toetsingscommissie voorzien van een door de externe outplacement organisatie c.q. de interne outplacement consultant opgestelde voortgangsrapportage over de inspanningsverplichtingen van de boventallige.
  - b artikel 13: De Toetsingscommissie doet uitspraak binnen 3 (situatie F.3.2 SBP) respectievelijk 6 maanden (situatie F.3.3 SBP) na de start van de outplacement periode van de betrokkene. De uitspraak kan in eerste aanleg mondeling zijn om betrokkenen tijdig te informeren. De Toetsingscommissie zal vervolgens schriftelijk en met redenen omkleed uitspraak doen binnen 2 weken – en in bijzondere gevallen binnen 4 weken - na de hiervoor genoemde termijnen.

### **Commissie Ondernemingsraad/Equens**

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Begeleidingsplan zal een commissie worden ingesteld bestaande uit 6 leden, waarvan 3 leden door Equens en 3 leden door de ondernemingsraad zijn aangewezen. Uitspraken van deze commissie hebben het karakter van een zwaarwegend advies. De taken van de commissie zullen door de partijen bij dit Sociaal Begeleidingsplan en de Ondernemingsraad nog nader worden uitgewerkt.

## **Toelichting Sociaal Begeleidingsplan bij boventaligheid van werknemers in Nederland 2015-2019**

### **T.1 Definities**

- T.1.1 Formatieplaats  
Formatieplaats is de budgetplaats van de functie.
- T.1.2 Formatiereductie  
Formatiereductie is het vervallen van formatieplaatsen.
- T.1.3 Wederzijds uitwisselbare functie  
Wederzijds uitwisselbare functie is de functie, die conform wet- en regelgeving en jurisprudentie naar aard, inhoud en beloning vergelijkbaar is met functies binnen het organisatieonderdeel binnen de vestiging waar de formatiereductie optreedt.

### **T.2 Bepalen boventaligheid**

- T.2.1 De directie vraagt de ondernemingsraad advies over een reorganisatie en zendt een kopie van de adviesaanvraag aan de vakorganisaties.
- T.2.2 De directie neemt een besluit naar aanleiding van het advies van de ondernemingsraad.
- T.2.3 Het management deelt in de 1<sup>e</sup> week na het directiebesluit de werknemer schriftelijk en mondeling in aanwezigheid van HRM de gevolgen hiervan voor hem mee. Boventaligheid wordt door Equens uitgeroepen per de 1<sup>e</sup> dag van een maand.
- T.2.4 Aanwijzing van een boventallige werknemer vindt plaats op grond van de vigerende wet- en regelgeving. Op dit moment staat in deze wet- en regelgeving het uitgangspunt van het afspiegelingsbeginsel centraal. Dit Sociaal Begeleidingsplan volgt ten aanzien van dit artikel de vigerende wet- en regelgeving.
- T.2.5 De formele standplaats van de werknemer is uitgangspunt.
- T.2.6 Wederzijdse uitwisselbaarheid is altijd wederkerig. Uit kwaliteitsoverwegingen kan hiervan worden afgeweken. Criterium voor wederzijdse uitwisselbaarheid is, dat functies naar aard, inhoud en beloning gelijkwaardig zijn. Voor toepassing van de begrippen "naar aard en inhoud" geldt een inleerperiode van maximaal 6 weken. Voor toepassing van het begrip "naar beloning" is de indeling in de functiegroep bepalend.
- T.2.7 Indien sprake is van een zogenoemde 'major change' conform de notitie 'Major minor changes' (versie 2010.08.05) is sprake van boventaligheid.

### **T.3 Begeleiding van werk naar werk**

- T.3.1 Equens HRM informeert de boventallige schriftelijk over de aanvang en het einde van de outplacement periode.
- T.3.2 Outplacement en de boventallige leggen in een plan van aanpak vast welke activiteiten en inspanningen de boventallige en outplacement ondernemen om de boventallige te begeleiden bij het zoeken naar werk of naar een andere inkomensgenererende activiteit.

### **T.4 Verplichtingen Equens**

- T.4.1 Equens brengt de functie van de remplaçant onder de aandacht van de boventallige.

