

SOCIAAL PLAN
CANON NEDERLAND N.V.

1 januari 2025 – 1 januari 2027

Voorwoord

De zakelijke markt waarin Canon Nederland N.V. (hierna: Canon Nederland) opereert, staat als gevolg van de verdergaande digitaliseringsslag al enige jaren onder druk. De arbeidsmarkt is continu in beweging en de branches waarbinnen Canon Nederland opereert, zijn in velerlei opzichten aan verandering onderhevig. Covid-19 en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen hebben de neergaande trend van de markt aanzienlijk versneld met een direct negatief gevolg voor de bedrijfsactiviteiten van Canon Nederland.

Als gevolg van deze tegenvallende resultaten ziet Canon Nederland zich genoodzaakt maatregelen te treffen die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid binnen de organisatie. Omdat Canon Nederland traditioneel grote waarde hecht aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van medewerkers die hun arbeidsplaats verliezen en van de achterblijvers, is besloten om één duidelijk Sociaal Plan op te stellen.

Om duidelijkheid aan alle medewerkers te geven heeft Canon Nederland besloten om een doorlopend Sociaal Plan voor de duur van twee jaar overeen te komen, ingaande 1 januari 2021. Dit Sociaal Plan is vervolgens verlengd voor de duur van twee jaar door middel van een addendum. In een daaropvolgend addendum d.d. 1 januari 2024 is in het kader van de overgang van de Canon-cao naar de ICK-cao een aantal wijzigingen opgenomen. Het huidige Sociaal Plan is aangegaan voor de duur van twee jaar. De tekst van dit Sociaal Plan bevat alle relevante wijzigingen zoals opgenomen in de hieraan voorafgaande addenda en is tot stand gekomen in nauw overleg met en na goedkeuring van vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en De Unie die ook betrokken zijn bij de ICK-cao (zoals deze binnen Canon Nederland geldt). Ook de Ondernemingsraad van Canon Nederland is akkoord met de inhoud van dit Sociaal Plan en heeft het Sociaal Plan medeondertekend.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een andere functie, bij voorkeur binnen Canon Nederland. In het geval interne herplaatsing niet mogelijk is, zal zoveel mogelijk worden geprobeerd om de medewerker te begeleiden van werk naar werk. Verder is opgenomen welke procedure wordt gevolgd bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding.

Waar 'hij' of 'zijn' staat, kan ook 'zij' of 'haar' gelezen worden.

Inhoudsopgave Sociaal Plan Canon Nederland

1.	<i>Definities</i>	3
2.	<i>Algemene bepalingen</i>	5
2.1	<i>Werkingsfeer</i>	5
2.2	<i>Werkingsduur</i>	5
2.3	<i>Hardheidsclausule</i>	5
3.	<i>Beleidsbepalingen en procedures</i>	5
3.1	<i>Boventaligheid</i>	5
3.2	<i>Boventaligheidsverklaring</i>	6
4.	<i>Interne herplaatsing</i>	6
4.1	<i>Herplaatsingsgesprek</i>	6
4.2	<i>Invulling vacatures</i>	6
4.3.	<i>Salariswijziging</i>	7
5.	<i>Bemiddeling en outplacement en scholing</i>	7
5.1.	<i>Bemiddeling en outplacement en scholing</i>	7
6.	<i>Beëindiging arbeidsovereenkomst</i>	8
6.1	<i>Algemene bepalingen</i>	8
6.2	<i>Financiële voorzieningen bij het einde van het dienstverband</i>	9
6.3	<i>Tekenvergoeding</i>	9
6.4	<i>Vrijstelling van werk</i>	10
6.5.	<i>Transitiekosten niet in mindering</i>	10
6.6	<i>Begeleidingscommissie</i>	10
6.7	<i>Eerdere uitdiensttreding</i>	10
7.	<i>Overige bepalingen</i>	11
8.	<i>Slotbepalingen</i>	12
	<i>Ondertekening</i>	12

1. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de uitvoeringsregeling bij Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.
Beëindigingsvergoeding	Het bruto bedrag dat Canon Nederland aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Canon Nederland. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 6.2 van dit Sociaal Plan.
Begeleidingscommissie	De commissie die toeziet op een juiste toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen.
Belangstellingsregistratieformulier	Formulier waarop een medewerker zijn beschikbaarheid voor een passende functie binnen Canon kenbaar kan maken.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van Canon Nederland komt te vervallen wegens bedrijfsorganisatorische en/of bedrijfseconomische redenen.
Boventalligheidsverklaring	De schriftelijke bevestiging aan de medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen met ingang van de datum van feitelijke boventalligheid.
Boventalligheidsfase	De periode gelegen tussen de boventalligheidsverklaring en de einddatum.
Dienstverband	De onafgebroken periode die de medewerker in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij werkgever of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) schriftelijk aan te tonen door de medewerker - te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels. Voor wat betreft de bepaling van de ontslagvolgorde c.q. de volgorde bij herplaatsing worden voor de duur van het dienstverband een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten (inclusief uitzendperiode in het geval van soortgelijke werkzaamheden) die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
ICK-cao	De cao voor de informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK), zoals deze binnen Canon Nederland geldt (inclusief de met de Ondernemingsraad overeengekomen afwijkingen) die met ingang van 1 januari 2024 van toepassing is op alle medewerkers in dienst bij Canon Nederland.
Canon-cao	De geldende Canon-cao die van toepassing is op de medewerkers van Canon Nederland die op 31 december 2023 onder die cao vielen.
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker vervalt.
Einddatum	Datum van einde van de arbeidsovereenkomst.
Herplaatsingsgesprek	Tijdens dit gesprek bespreken medewerker en Canon Nederland de beschikbaarheid van de medewerker voor een eventuele passende functie aan de hand van het belangstellingsregistratieformulier.

Begrip m.b.t. salariering ICK-cao-medewerker

Maandsalaris	Het actuele met de werkgever overeengekomen salaris per maand, gebaseerd op de individuele arbeidsovereenkomst.
Maandinkomen	Het overeengekomen bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag en vaste eindeboekjaaruitkering.
Jaarinkomen	Twaalf maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de 8% vakantietoeslag en vaste eindeboekjaaruitkering vermeerderd met het gemiddelde van de daadwerkelijk uitbetaalde commissie of bonus over de laatste drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar van aanzegging (of zoveel korter als is deelgenomen aan de commissie- of bonusregeling).
Leeftijd	De leeftijd van de medewerker op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling.
Medewerker	Iedere medewerker (m/v) die bij Canon Nederland N.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is.
Outplacement	De faciliteit die Canon Nederland aanbiedt aan de boventallige medewerker door een gespecialiseerde dienstverlener.
Partijen	De ondertekenaars van dit Sociaal Plan.
Passende functie	Onder passende functie wordt verstaan, een functie waarvan de inhoud, omvang en de vastgestelde functievereisten passen bij de opleiding, ervaring en capaciteiten die de boventallige medewerker heeft. Deze functie is gelijk of maximaal een niveau lager of hoger ingeschaald dan de oude functie.
Peildatum	De datum waarop volgens het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald.
Uitwisselbare functie	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties conform de Ontslagregeling vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
UWV	Instelling waar de ontslagvergunning zal worden aangevraagd in het geval van het niet bereiken van een minnelijke regeling met de medewerker.
Vervallen functie	Een unieke functie of categorie onderling uitwisselbare functies die na de reorganisatie niet meer in de organisatie is opgenomen.
Vaststellingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW gesloten tussen Canon Nederland en de medewerker waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.
Werkgever	Canon Nederland N.V. gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te 's-Hertogenbosch.

2. Algemene bepalingen

2.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) met Canon Nederland die werkzaam is in één van de functies die geraakt wordt als gevolg van organisatorische wijzigingen waarover de Ondernemingsraad is verzocht te adviseren en aan wie boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als uitzend/inleenkracht of gedetacheerden en medewerkers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld - maar niet beperkt tot - als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen Canon Nederland en de medewerker).

2.2 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2025 en duurt voort zolang de medewerkers rechten kunnen ontleiden aan dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, per 1 januari 2027. Rechten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken, mits de medewerker vóór 1 januari 2027 boventallig is verklaard. De afspraken in dit Sociaal Plan vervangen de bepalingen in alle voorgaande sociale plannen.

2.3 Hardheidsclausule

- a. Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan Canon Nederland van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker.
- b. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal Canon Nederland handelen in de geest van dit Sociaal Plan.
- c. Zowel Canon Nederland als de medewerker kan advies vragen aan de begeleidingscommissie. Canon Nederland zal achteraf (anoniem) melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden over iedere toepassing van de hardheidsclausule.

3. Beleidsbepalingen en procedures

3.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker doen onder andere de volgende situaties zich voor:

- de functie van de medewerker vervalt;
- de functie van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer medewerkers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in welk geval via de bepalingen van de Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald.

Indien directe plaatsing in dezelfde uitwisselbare functie(groep) mogelijk is, vindt plaatsing volgens het principe “medewerker volgt werk” plaats. Deze medewerkers worden niet boventallig verklaard.

3.2 Boventaligheidsverklaring

Iedere medewerker die boventalig verklaard wordt, zal daarover zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd door de leidinggevende en de betrokken HR Business Partner. In dat gesprek komt ten minste aan de orde, waarom en wanneer de arbeidsplaats komt te vervallen (datum feitelijke boventaligheid). Het gesprek zal schriftelijk aan de medewerker worden bevestigd. Bij de schriftelijke mededeling (de boventaligheidsverklaring) zal een kopie van dit Sociaal Plan worden gevoegd. Tevens wordt de medewerker medegedeeld welke procedure gevolgd wordt. Tijdens het gesprek waarin de medewerker de boventaligheidsverklaring ontvangt, krijgt hij tevens te horen welke vacatures naar het oordeel van Canon Nederland beschikbaar en mogelijk passend zijn. Alle nieuwe functies in de nieuwe organisatie worden op het intranet van Canon Nederland geplaatst. Aan de medewerker wordt vervolgens gevraagd het belangstellingsregistratieformulier mee te nemen en thuis in te vullen. Op dat formulier kan een medewerker aangeven welke functie hij passend acht en waarvoor hij zich beschikbaar houdt.

4. Interne herplaatsing

Canon Nederland zal zich inspannen voor de medewerker werk te vinden in een vacante, passende interne functie. Vanaf het moment dat een medewerker een boventaligheidsverklaring ontvangt, start de interne herplaatsingsfase. Hierbij zal Canon Nederland niet alleen naar vacante functies kijken, maar ook naar functies waarvoor binnen de opzegtermijn van de betreffende medewerker een passende vacature zal ontstaan. Gedurende de herplaatsingsfase wordt ook van de medewerker een actieve rol verwacht.

4.1 Herplaatsingsgesprek

Maximaal twee weken na het boventaligheidsgesprek zal er een nieuw gesprek plaatsvinden, het herplaatsingsgesprek, waarin de eventuele beschikbaarheid van medewerker voor een/de vacante, passende functie(s) met de leidinggevende en HR Business Partner besproken zal worden. In het herplaatsingsgesprek wordt door Canon Nederland nagegaan of er sprake is van persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure. De vacante functies die overblijven na dit herplaatsingsgesprek zijn passende functies voor zowel Canon Nederland als voor de medewerker.

4.2 Invulling vacatures

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de medewerker gedaan. De medewerker wordt verzocht schriftelijk en uiterlijk binnen één week na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet te accepteren.

Bij meerdere kandidaten komt de meest geschikte boventalige medewerker in aanmerking voor de functie. Het geplaatst worden in een passende functie leidt ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden dan wel de opzegging, na verkregen toestemming van UWV, ongedaan wordt gemaakt. De medewerker en Canon Nederland zullen hieraan niet langer gebonden zijn. Is er sprake van één boventalige geschikte medewerker en één passende functie, dan kan direct plaatsing in de functie volgen.

Indien de medewerker de passende functie (definitief) afwijst, zal Canon Nederland de begeleidingscommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De begeleidingscommissie geeft binnen een termijn van 1 week een zwaarwegend advies aan Canon Nederland.

Indien de begeleidingscommissie van mening is dat er sprake is van een passende functie, biedt Canon Nederland opnieuw de passende functie aan de medewerker. Deze krijgt een periode van één week om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de medewerker in zijn weigering, dan zal hij worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal Canon Nederland een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In dat geval kan de medewerker geen aanspraak maken op een beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in artikel 6.2 van dit Sociaal Plan maar eventueel slechts op de dan geldende wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. De medewerker kan ook geen aanspraak maken op de andere voorzieningen uit dit Sociaal Plan, waaronder de tekenvergoeding als bedoeld in artikel 6.3 van dit Sociaal Plan, het outplacementtraject en de vergoeding kosten juridische bijstand of financieel advies.

Indien de begeleidingscommissie van mening is dat er geen sprake is van een passende functie, en Canon Nederland volgt dit oordeel, zal Canon Nederland opnieuw de in dit Sociaal Plan opgenomen procedure volgen. Voor zover Canon Nederland onverhoopt besluit het oordeel van de begeleidingscommissie niet te volgen, behoudt de medewerker zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan. Is de begeleidingscommissie van mening dat geen sprake is van een passende functie, dan hoeft de medewerker de functie niet te accepteren en maakt de medewerker aanspraak op de voorzieningen van het Sociaal Plan.

4.3. Salariswijziging

Op salariswijzigingen die ontstaan na het herplaatsen van een medewerker in een andere passende functie zijn de bepalingen van de ICK-cao van toepassing.

Bij noodzakelijke verhuizing als gevolg van het herplaatsen van medewerker in een andere passende functie geldt de verhuis- en herinrichtingskosten regeling zoals omschreven in PG 410 van de op dat moment geldende personeelsgids mits de nieuwe werkgever niet voorziet in vergoeding van deze kosten. Ten aanzien van de hoogte van de herinrichtingskosten worden de uitgangspunten zoals opgenomen onder "herinrichtingskosten bij overplaatsing" gevolgd. De medewerker is verplicht, wanneer hij van deze regeling gebruik wenst te maken, dit tevoren schriftelijk kenbaar te maken. Een beroep op deze voorziening dient binnen twee maanden na uitdiensttreding bij Canon Nederland worden gedaan.

5. Bemiddeling en outplacement en scholing

5.1. Bemiddeling en outplacement en scholing

- a. Canon Nederland biedt aan de boventallige medewerker die niet herplaatst kan worden in een andere passende functie een outplacementtraject aan. Het outplacementtraject start op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, maar uiterlijk op de datum van feitelijke boventaligheid.
- b. Het outplacementtraject staat los van het proces omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst; dit zijn dus twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat de begeleiding van het outplacementbureau kan doorlopen ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- c. Werkgever faciliteert outplacement per medewerker die de begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan. Hiervoor is een budget van EUR 3.000,- exclusief BTW gereserveerd per medewerker. Het totaalbedrag voor outplacement wordt door het mobiliteitsbureau beheerd. Werkgever heeft een voorselectie gemaakt van twee outplacementbureaus en zal deze eerst met de Ondernemingsraad van Canon Nederland bespreken. Canon Nederland zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het outplacementtraject te bevorderen. De medewerker is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het vinden van passende arbeid.
- d. De kosten van het outplacementtraject komen voor rekening van Canon Nederland. De medewerker heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Medewerker kan er ook voor kiezen niet deel te nemen aan het outplacementtraject en het budget van EUR 3.000,- bruto aan de in artikel 6.2 opgenomen vergoeding toe te laten voegen. Deze mogelijkheid vervalt indien medewerker reeds is gestart met het outplacementtraject.
- e. Het outplacementtraject zal voor een periode van maximaal zes maanden worden ingezet. Deze periode vangt aan op de datum van uitnodiging voor het intakegesprek bij het outplacementbureau.

- f. Het outplacementbureau zal per individuele medewerker bezien op welke wijze het outplacementtraject vorm en inhoud zal krijgen en hoe deze gelet op de persoon van de medewerker en zijn mogelijkheden zo doeltreffend mogelijk zal worden ingericht.
- g. Om bij het vinden van een andere baan te ondersteunen, dan wel te ondersteunen bij het vormgeven van een nieuwe toekomst, zal Canon Nederland een scholingsbudget ter beschikking stellen zodat de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Dit budget bedraagt per medewerker maximaal EUR 1.500,- (exclusief BTW). Het outplacementbureau en/of Canon Nederland beoordeelt in hoeverre de door de medewerker gewenste opleiding/cursus noodzakelijk is voor het vormgeven van een nieuwe toekomst. De adviseur van het outplacementbureau zal aan Canon Nederland (in overleg met de medewerker) hiertoe een onderbouwd verzoek overleggen. Als voorwaarde voor vergoeding door Canon Nederland wordt gesteld dat genoemde kosten door middel van een op naam van Canon Nederland gestelde en gespecificeerde factuur uiterlijk twee maanden na het boventalligheidsgesprek, rechtstreeks ter betaling wordt gezonden aan Canon Nederland.
- h. De kosten van het scholingsbudget komen voor rekening van Canon Nederland. De medewerker heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Medewerker kan er ook voor kiezen om het scholingsbudget van EUR 1.500,- bruto aan de in artikel 6.2 opgenomen vergoeding toe te laten voegen. Deze mogelijkheid vervalt indien medewerker reeds is gestart met de scholing.

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1 Algemene bepalingen

De procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt reeds in gang gezet na het herplaatsingsgesprek teneinde het einde van de arbeidsovereenkomst en het einde van de herplaatsingsperiode samen te laten vallen. De arbeidsovereenkomst met Canon Nederland wordt beëindigd bij voorkeur middels een vaststellingsovereenkomst.

Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de wettelijke opzegtermijn die voor Canon Nederland geldt. De (fictieve) opzegtermijn begint te lopen op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, althans op de 1^e van de eerstvolgende maand. Medewerkers van Canon Nederland die op 31 december 2023 onder de Canon-cao vielen én in salarisgroep 21 of hoger vallen, hebben recht op een additionele vergoeding ter hoogte van één bruto maandsalaris, inclusief (indien van toepassing) 8% vakantietoeslag en andere vaste en/of variabele emolumenten met uitzondering van kostenvergoedingen zoals een reis- en of onkostenvergoeding. Waar het hanteren van de kortere opzegtermijn effect heeft op de hoogte van de beëindigingsvergoeding, zal dit door Canon Nederland aangepast worden.

In voorkomende gevallen en/of indien de medewerker niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal Canon Nederland bij UWV een ontslaaanvraag indienen. In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van één maand zal resteren.

In het geval een inhoudelijke procedure wordt gevoerd, heeft de medewerker waarvoor geen passende functie voorhanden is, geen aanspraak op de tekenvergoeding als bedoeld in artikel 6.3 van dit Sociaal Plan.

Als de medewerker binnen Canon Nederland wordt herplaatst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In onderling overleg wordt opvolging gegeven aan een eventueel reeds lopend outplacementtraject.

6.2 Financiële voorzieningen bij het einde van het dienstverband

Indien de huidige arbeidsplaats vervalt en de boventallige medewerker niet intern kan worden herplaatst, dan komt de medewerker in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven.

Hoogte vergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto beëindigingsvergoeding, te weten de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW, vermenigvuldigd met een factor 1,4. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. Indien de medewerker bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van de tweede zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand.

Maximale vergoeding

De maximale vergoeding is gelijk aan het in dat jaar geldend wettelijk maximum als bedoeld in artikel 7:673 lid 2 BW, vermenigvuldigd met de factor 1,4, tenzij het bruto jaarinkomen hoger is dan de maximale vergoeding. In dat geval is de maximale vergoeding gelijk aan het bruto jaarinkomen, vermenigvuldigd met factor 1,4. Met de (eventuele) jaarlijkse verhoging van het maximale bedrag zal rekening gehouden worden.

Daarnaast zal de maximale vergoeding niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de dan geldende wettelijke transitievergoeding.

Bij de berekening van de inkomstenderving wordt uitgegaan van de verwachte inkomsten tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd waarbij ook rekening wordt gehouden met het volgende:

- De medewerker ontvangt 75% gedurende de eerste twee maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW. Bij deze berekening wordt een eventuele aanvulling op grond van de Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) buiten beschouwing gelaten;
- De medewerker ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

6.3 Tekenvergoeding

De medewerker die de door Canon Nederland aan hem op grond van dit Sociaal Plan verstrekte vaststellingsovereenkomst onvoorwaardelijk voor akkoord ondertekent binnen twee weken na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt doordat de medewerker geen gebruik maakt van zijn ontbindingsrecht ex artikel 7:670b leden 1 en 3 BW, ontvangt een tekenvergoeding van één bruto maandsalaris, exclusief (indien van toepassing) 8% vakantietoeslag en exclusief andere vaste en/of variabele emolumenten. De tekenvergoeding wordt separaat uitgekeerd bij de eindafrekening.

6.4 Vrijstelling van werk

De medewerker die de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, wordt, na een correcte overdracht van werkzaamheden (ter beoordeling aan de werkgever), vrijgesteld van werk met behoud van zijn bruto maandinkomen, inclusief (indien van toepassing) 8% vakantietoeslag en inclusief andere vaste en/of variabele emolumenten met uitzondering van kostenvergoedingen zoals een reis- en of onkostenvergoeding.

Ten aanzien van gecommisioneerde functies geldt het volgende: Canon Nederland bepaalt de gerealiseerde commissie tot het moment waarop de vrijstelling van werk aanvangt en verrekent dit in de eindafrekening met eventueel betaalde maandelijkse voorschot- of garantiecommissie. Indien de medewerker een maandelijks voorschot- of garantiecommissie ontvangt, stopt de betaling daarvan op de datum waarop de vrijstelling van werk aanvangt. Gedurende de periode van vrijstelling van werk wordt het maandelijks gemiddelde van de daadwerkelijk uitbetaalde commissie over de laatste drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar van aanzegging (of zoveel korter als is deelgenomen aan de commissieregeling) maandelijks aan de medewerker uitbetaald.

6.5 Transitiekosten niet in mindering

Canon Nederland brengt de in dit Sociaal Plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 6.2 van dit Sociaal Plan.

6.6 Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie ingesteld worden die advies geeft over individuele klachten van medewerkers ten aanzien van de toepassing van dit Sociaal Plan. Daarnaast geeft de begeleidingscommissie advies over de beoordeling van een weigering van de medewerker een passende functie te aanvaarden.

De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, te weten een lid namens de Directie aangewezen, een lid namens de vakorganisaties. Deze vertegenwoordigers benoemen een interne vertrouwenspersoon als onafhankelijke voorzitter. Bij het staken van de stemmen beslist de, door commissie aangewezen, onafhankelijke voorzitter.

De medewerker dient zijn klacht schriftelijk bij de begeleidingscommissie in te dienen. Anonieme klachten kunnen niet in behandeling worden genomen. De medewerker dient onverwijld het bezwaar schriftelijk met redenen omkleed te hebben ingediend bij de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie zal zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een week advies uitbrengen aan de Directie, op basis waarvan de Directie een besluit neemt. Het advies van de commissie geldt als zwaarwegend advies aan Canon Nederland waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Het indienen van een klacht bij de begeleidingscommissie leidt niet tot opschorting van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of keuzemomenten in het kader van het Sociaal Plan.

6.7 Eerdere uitdiensttreding

Indien de medewerker buiten Canon Nederland een nieuw dienstverband aanvaardt dat aanvangt vóór de vermoedelijke einddatum, wordt het dienstverband met Canon Nederland geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders. De medewerker houdt onverminderd recht op de aanspraak op de vergoeding ex artikel 6.2 van dit Sociaal Plan. Het outplacementtraject zal per direct worden beëindigd. De medewerker heeft daarnaast recht op 50% van het resterende maandinkomen inclusief (indien van toepassing) 8% vakantietoeslag en inclusief andere vaste en/of variabele emolumenten tot de nieuwe einddatum.

7. Overige bepalingen

- a. Binnen één maand na de einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij de opgebouwde vakantietoeslag, vaste eindeboekjaaruitkering en -indien van toepassing- commissie, bonus, tekenvergoeding en openstaande, niet genoten verlofuren zullen worden uitbetaald. Eventuele openstaande schulden, een negatief verlofsaldo, schade(s) aan bedrijfseigendommen en parkeer en/of verkeersboetes zullen met de eindafrekening worden verrekend.
- b. Per de einddatum eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling. De medewerker heeft, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid zijn huidige pensioenvoorziening te continueren. De medewerker dient hiervoor zelf contact op te nemen met pensioenfonds PME (Canon-cao) of PNO Media (ICK-cao). Meer informatie hierover is terug te vinden op resp. www.pmpensioen.nl en www.pnomedia.nl.
- c. Medewerkers die zaken van Canon Nederland in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Canon Nederland, zoals een laptop, mobiele telefoon, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor vrijstelling van werk in goede staat in te leveren.
- d. Medewerkers die een leaseauto hebben die ook privé gebruikt mag worden, zijn gerechtigd tot het gebruik van deze lease auto uiterlijk tot de laatste werkdag voor einddatum en zullen hem dan, voorzien van alle toebehoren, bij werkgever in goede staat inleveren. Medewerkers die een leaseauto alleen zakelijk gebruiken, zullen de leaseauto op de laatste werkdag voor de vrijstelling van werk, voorzien van alle toebehoren, bij werkgever in goede staat inleveren tegen ontvangstbewijs. Inlevering van de leaseauto en toebehoren geschiedt op de door werkgever voorgeschreven wijze. Werkgever zal over deze periode de gebruikelijke kosten voor het gebruik van deze zaken blijven dragen en toepasselijke vergoedingen aan medewerker blijven voldoen. Werkgever zal daarenboven eventuele kosten of boetes vanwege de eerdere inlevering van leaseauto geheel voor haar rekening nemen en medewerker vrijwaren van zodanige kosten en/of boetes. Mocht medewerker een restant eigen bijdragen leaseauto hebben, dan komt die bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen.
- e. Indien de medewerker zulks wenst zal Canon Nederland hem een getuigschrift ter hand stellen, alsmede zal zij goede referenties verstrekken, wanneer zij daarom wordt verzocht. Canon Nederland en medewerker zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.
- f. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van medewerker aan eventuele collectieve verzekeringen.
- g. Aan de medewerker van wie het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, wordt een budget van maximaal EUR 500,- (inclusief voorschotten en kantoorkosten, exclusief BTW) ter beschikking gesteld voor financiële of juridische bijstand. Indien deze kosten hoger uitvallen, dan zijn deze voor rekening van de medewerker. Betaling door Canon Nederland vindt enkel plaats na ontvangst van een op naam van Canon Nederland gestelde (gespecificeerde) factuur welke door Canon Nederland rechtstreeks aan financieel of juridisch adviseur zal worden voldaan. Op de factuur dient te worden vermeld dat de werkzaamheden zijn verricht ten behoeve van de medewerker. Medewerker kan er ook voor kiezen dit budget bruto aan de in artikel 6.2 opgenomen vergoeding toe te laten voegen.

8. Slotbepalingen

- a. Indien tijdens de duur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving dan wel bedrijfsomstandigheden die effect hebben op dit Sociaal Plan, zullen partijen in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan.
- b. Aanvullingen en wijzigingen op dit Sociaal Plan vinden slechts plaats na schriftelijke overeenstemming hierover tussen partijen.
- c. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regelingen alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet zo nodig overleg te plegen.

Ondertekening

Namens Canon Nederland N.V.
te 's-Hertogenbosch d.d. DATUM 2024

.....
J. Leurs

Managing Director Canon Nederland
N.V.

Namens FNV
te Utrecht d.d. DATUM 2024

.....
GJ.W. Klinkenberg

Vakbondsbestuurder FNV

Namens CNV

te Utrecht d.d. DATUM 2024

.....
A. Mulder
Vakbondsbestuurder CNV

P. Fortuin
Voorzitter CNV

Namens De Unie
te Culemborg d.d. DATUM 2024

.....
S. Koetloe
Vakbondsbestuurder De Unie

R. Castelein
Voorzitter De Unie

Namens Ondernemingsraad Canon Nederland N.V.
te 's-Hertogenbosch d.d. DATUM 2024

.....
R. Petterson
Voorzitter Ondernemingsraad Canon Nederland N.V.