

Sociaal Plan Achmea

Deel 1 – 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

Deel 2 – 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

De ondergetekenden:

De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht,
Als partij ter ener zijde

En

FNV Finance, gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
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 2017 het navolgende Sociaal Plan zijn overeengekomen. Het Sociaal Plan bestaat uit twee delen, deel 1 geldt met ingang van 1 januari tot en met 31 december 2017 en deel 2 geldt met ingang van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Aldus overeengekomen op 1 januari 2017,



Achmea Interne Diensten N.V.
E.W. Borgdorff



FNV Finance
A. Bontjer



CNV Vakmensen.nl
D.P. Wiersinga P. Fortuin



De Unie
I. de Vries R. Castelein

Inleiding

De veranderingen in de wereld gaan onverminderd door. De verzekeringssector, en daarmee Achmea, staat voor grote uitdagingen en de toekomstbestendigheid staat onder druk. Achmea past het bedrijf voortdurend aan om relevant te blijven voor haar klanten. Samen werken we aan de toekomst van Achmea. In die toekomst is Achmea compacter, wordt digitaal gewerkt en worden de klanten optimaal bediend met haar sterke merken. Ook in de komende jaren zal er sprake zijn van organisatorische wijzigingen met ingrijpende gevolgen voor medewerkers en de werkgelegenheid.

Wij streven naar een lerende cultuur, die meer omvat dan alleen het volgen van opleidingen en trainingen. Een cultuur van leren, ontwikkelen en innoveren. Leidinggevend stimuleren actief dat hun medewerkers zich ontwikkelen en voeren hierover het gesprek met hun medewerkers. Van medewerkers verwachten we dat zij zelf regie en initiatief nemen in het ontwikkelen van hun talent, vakmanschap, loopbaan en arbeidsmarktpositie. Van leidinggevend verwachten we dat zij medewerkers de tijd en de mogelijkheden geven om zich te ontwikkelen. Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend.

Het doel van inzetbaarheid is dat medewerkers vitaal zijn en op elk moment in staat zijn om de veranderingen in hun werk te volgen. En dat ze in staat zijn om snel ander werk (intern of extern) te vinden als hun werk eindigt of als hun carrière doelen veranderen. Zodat medewerkers wendbaar zijn in een steeds veranderende omgeving.

Het Sociaal Plan 2017-2020 bestaat uit twee delen.

Deel 1 geldt voor de periode vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

De afspraken uit het vorig Sociaal Plan zijn met enkele aanpassingen in dit deel opgenomen. In dit deel handhaven we het fasemodel. Tevens zijn de oriëntatie-interventies voor iedere medewerker al beschikbaar.

In de looptijd van deel 1 van het Sociaal Plan onderzoeken Achmea en de vakorganisaties samen de mogelijkheden voor het ontwerpen van een uitzendconstructie om de kloof voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Deel 2 geldt voor de periode vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

In dit deel van het Sociaal Plan zijn afspraken gemaakt die passen bij de beweging van curatief naar preventief ('uit het Sociaal Plan, in de cao'). We vinden het belangrijk dat medewerkers tijdig aan hun inzetbaarheid werken en daar niet mee wachten tot zij boventallig zijn. Om dit te stimuleren worden de fase 1 en fase 2 interventies per 1 januari 2018 uit het Sociaal Plan gehaald, in de cao komen hiervoor de oriëntatie-interventies terug. Het fasemodel verdwijnt uit het Sociaal Plan. Het moment van boventalligheid is de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. De medewerker ontvangt de Achmea beëindigingsvergoeding plus het salaris over vier maanden. De medewerker kiest zelf of hij het salaris over vier maanden ineens wil ontvangen dan wel vier maanden langer in dienst wil blijven. Daarnaast hebben medewerkers die boventallig worden vanuit de cao een budget tot hun beschikking voor outplacement-begeleiding en/of om inzicht te krijgen in hoe financieel fit je bent.

Studieafpraak

In het kader van de overgang van het Sociaal Plan 2014 – 2016 naar het Sociaal Plan 2017 – 2020 hebben vakorganisaties en Achmea een studieafpraak gemaakt. Gezamenlijk onderzoeken partijen de mogelijkheden voor het ontwerpen van een uitzendconstructie waarbij boventallige medewerkers de mogelijkheid hebben om bij een uitzendonderneming in dienst te treden voor een contract voor bepaalde tijd. Doel van partijen is om hiermee voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt de kloof te verkleinen. In dit onderzoek worden de volgende punten meegenomen:

- welke partij is geschikt voor deze uitzendconstructie
- aan welke toelatingscriteria moet een medewerker voldoen om in dienst te treden bij onderneming X
- wat is de maximale duur van het dienstverband met de uitzendonderneming
- welke arbeidsvoorwaarden gelden tijdens het dienstverband met de uitzendonderneming .

Doel van partijen is om hiermee voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt de kloof te verkleinen.

Inhoudsopgave

Deel 1 – 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

1.	Uitgangspunten	6
1.1.	Werken aan werk en verdere ondersteunende maatregelen van de werkgever	7
1.2.	Professionele begeleiding in fase 3	7
1.3.	Extra aandacht voor kwetsbare individuen	7
1.4.	Indien ondanks alle inspanning plaatsing niet mogelijk is	8
2.	Algemene bepalingen	9
2.1.	Definities	9
2.2.	Werkings sfeer	10
2.3.	Werkingsduur	11
2.4.	Wet Melding Collectief Ontslag	11
2.5.	Periodiek overleg	11
2.6.	Hardheidsclausules	11
3.	Plaatsingsproces	12
3.1.	Doel	12
3.2.	Consequenties	12
3.3.	Beoogd eindresultaat	12
3.4.	Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie / ingrijpend gewijzigde functie	12
3.5.	De functie wijzigt niet ingrijpend	13
3.6.	De functie vervalt volledig of wijzigt ingrijpend	13
3.7.	Plaatsmakersregeling	14
4.	Fasen vóór boventaligheid: Werken aan werk	15
4.1.	Fase 1	15
4.2.	Fase 2	15
4.3.	Fase 3	16
5.	De belangrijkste regels tijdens fase 3	17
5.1.	Startgesprek fase 3	17
5.2.	Het plan van aanpak fase 3	17
5.3.	De leidinggevende in fase 3	17
5.4.	Vrijstelling en bedrijfsmiddelen	17
5.5.	Voorrang bij interne vacatures	18
5.6.	Plaatsingstermijn	18
5.7.	Plaatsingsdossier	19
5.8.	Niet geplaatst	19
6.	Verplichtingen werkgever, plaatsingskandidaat, HR en de leidinggevende in fase 3	20
6.1.	Verplichtingen werkgever, inzet ATC	20
6.2.	Verplichtingen plaatsingskandidaat	20
6.3.	Als Achmea of de plaatsingskandidaat zich onvoldoende inspannen	21
6.4.	Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen HR-afdeling	22

Inhoudsopgave

7.	Vergoedingen bij interne plaatsing of geografische verplaatsing van functie	23
7.1.	Vergoeding extra reiskosten	23
7.2.	Vergoeding rente autolening	23
7.3.	Reistijdcompensatie	23
7.4.	Verhuiskostenvergoeding	24
7.5.	Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing	25
8.	Regelingen bij opzegging arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat	27
8.1.	Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat tijdens fase 2	27
8.2.	Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat tijdens fase 3	28
9.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever	30
10.	Begeleidingscommissie	32
10.1.	Taken Begeleidingscommissie	32
10.2.	Samenstelling Begeleidingscommissie	33
10.3.	Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie	33
10.4.	Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht	33
10.5.	Geheimhouding	34
10.6.	Rapportage	34
10.7.	Geen opschortende werking	34
10.8.	Klachtentermijn	34
	BIJLAGE 1 Plaatsingsreglement bij het Sociaal Plan Achmea 01-01-2017 t/m 31-12-201735	35

Inhoudsopgave

Deel 2 – 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

1.	Algemene bepalingen	38
1.1.	Begrippen	38
1.2.	Werkings sfeer	39
1.3.	Werkingsduur	40
1.4.	Wet Melding Collectief Ontslag	40
1.5.	Periodiek overleg	40
1.6.	Hardheidsclausules	40
1.7.	In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg	41
2.	Plaatsingsproces	42
2.1.	Toepassing	42
2.2.	Beoogd eindresultaat	42
2.3.	Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie / ingrijpend gewijzigde functie	42
2.4.	De functie wijzigt niet ingrijpend	43
2.5.	De functie vervalt of wijzigt ingrijpend	43
2.6.	Plaatsmakersregeling	44
3.	Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of aanvaarding van een functie vanuit boventaligheid	45
3.1.	Vergoeding extra reiskosten	45
3.2.	Vergoeding rente autolening	45
3.3.	Reistijdcompensatie	45
3.4.	Verhuiskostenvergoeding	46
3.5.	Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing	47
4.	Boventaligheid	50
4.1.	Informatieverstrekking	50
4.2.	Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventaligheidsdatum	50
4.3.	Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst	50
4.4.	Achmea beëindigingsvergoeding	50
4.5.	Overgangsregeling	51
4.6.	Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventaligheid	52
4.7.	Snuffelperiode	53
4.8.	Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW	53
5.	Begeleidingscommissie	54
5.1.	Taken Begeleidingscommissie	54
5.2.	Samenstelling Begeleidingscommissie	54
5.3.	Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie	54
5.4.	Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht	54
5.5.	Geheimhouding	55
5.6.	Rapportage	55
5.7.	Geen opschortende werking	55
5.8.	Klachtentermijn	55

Deel 1 – 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

1. Uitgangspunten

Achmea blijft als grote onderneming onder invloed van interne en externe factoren een organisatie in beweging. Ook in de komende periode zal sprake zijn van organisatorische wijzigingen met ingrijpende gevolgen voor medewerkers en de werkgelegenheid.

De Achmea-organisatie blijft krimpen, waardoor er een groot aantal medewerkers de komende jaren boventallig wordt en hun interne plaatsingskans afneemt. Met de afspraken in deel 1 van dit Sociaal Plan faciliteert Achmea deze medewerkers om te “werken aan werk”, het vinden van werk binnen, maar vooral buiten Achmea. Achmea werkt ook in 2017 samen met een aantal gespecialiseerde bureaus, om zo de kansen voor medewerkers op de externe arbeidsmarkt te vergroten. Hierbij wordt ook nadrukkelijk gekeken naar deskundigheid gericht op bemiddeling van specifieke groepen medewerkers, zoals ouderen. .

Verantwoordelijkheden werkgever en medewerker

Duurzame inzetbaarheid

Het uitgangspunt ‘werken aan werk’ beperkt zich niet tot de situatie waarin de medewerker door een reorganisatie geraakt wordt. Integendeel. Achmea en de vakorganisaties vinden het van groot belang dat medewerkers permanent aandacht hebben voor en werken aan hun blijvende en brede inzetbaarheid (duurzame inzetbaarheid). Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend. Alleen dan zijn medewerkers in staat zo goed mogelijk te anticiperen op veranderingen. En in geval van boventalligheid stelt het medewerkers in staat snel weer werk te kunnen vinden.

Fasemodel

Om het werken aan werk te stimuleren en te faciliteren, zijn in het Sociaal Plan twee fasen opgenomen voorafgaand aan de fase 3 waarin de medewerker boventallig is. Dit zijn fase 1 en 2. De fase die aan fase 1 en 2 voorafgaat betreft de afspraken in de cao over duurzame inzetbaarheid. Dit is fase 0.

Fase 1

Deze fase geldt voor medewerkers die werken binnen een bedrijfs onderdeel, afdeling of functiegroep waar boventalligheid wordt verwacht. Zij worden hier schriftelijk over geïnformeerd. Achmea biedt interventies die medewerkers stimuleren om proactief te werken aan hun inzetbaarheid.

Fase 2

Deze fase geldt voor medewerkers die individueel zijn aangezegd, maar nog niet boventallig zijn. Achmea biedt interventies die medewerkers ondersteunen in de oriëntatie op en concrete zoektocht naar ander werk.

Fase 3: Als de medewerker ondanks alle inspanningen toch boventallig wordt

Als het zoeken naar ander werk, binnen of buiten Achmea, vanwege boventalligheid aan de orde is, dan wil Achmea daar voluit en professioneel in ondersteunen. Achmea was zich altijd al bewust van haar verantwoordelijkheden als werkgever en dat blijft zo.

Zij biedt in dat verband nog krachtiger stimulansen door niet alleen de betreffende medewerker professioneel te ondersteunen, maar ook door maatregelen te treffen die enerzijds de interne arbeidsmarkt van Achmea optimaal toegankelijk maken voor plaatsingskandidaten en die anderzijds de externe arbeidsmarkt beter ontsluiten. Hiervoor zal Achmea onder andere de samenwerking aangaan met externe partijen. Omdat de organisatie krimpt, wordt het aantal

interne plaatsingsmogelijkheden de komende jaren kleiner. De focus zal daarom meer en meer komen te liggen op plaatsing buiten Achmea.

Ook de medewerker heeft nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid bij het vinden van ander werk binnen of buiten Achmea. De verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker is niet vrijblijvend. Achmea en de medewerker kunnen elkaar aanspreken op deze verantwoordelijkheid.

De verantwoordelijkheden van werkgever en medewerker zijn uitgewerkt in het plaatsingsreglement dat onderdeel is van dit Sociaal Plan.

1.1. Werken aan werk en verdere ondersteunende maatregelen van de werkgever

Hoewel Achmea geen garanties kan geven voor plaatsing, realiseert Achmea zich dat werk de medewerker zekerheid, ontplooiing en continuïteit biedt. Achmea heeft als werkgever dan ook de verantwoordelijkheid om bij reorganisaties de noodzaak van uitstroom van medewerkers kritisch te beoordelen. Het sociaal beleid van Achmea bij organisatieaanpassing zal zich daarnaast zoveel mogelijk richten op faciliteiten voor de medewerkers om zowel binnen als buiten Achmea werk te vinden. Vandaar dat wij dit Sociaal Plan “Werken aan werk” noemen.

De werkgever geeft professionele en optimale ondersteuning om passend ander werk te vinden. Daarbij vraagt zij van de medewerker een actieve houding. Er wordt naar gestreefd voor iedere plaatsingskandidaat een passende oplossing te vinden. Dit vraagt soms creativiteit en flexibiliteit, zowel van Achmea als van de plaatsingskandidaat.

Er is een stringent vacature beleid van kracht.

Daarin is afgesproken dat er geen enkele interne vacature wordt vervuld voordat vaststaat dat er geen plaatsingskandidaat geschikt is bevonden voor deze interne vacature.

Bij behoefte aan tijdelijke inzet van personeel wordt voorrang gegeven aan plaatsingskandidaten vóór de inhuur van uitzendkrachten en andere externen.

Managementrichtlijn

Divisies worden gestimuleerd en zijn verantwoordelijk voor het aannemen van plaatsingskandidaten. Daartoe is een managementrichtlijn opgesteld ten behoeve van het management en leidinggevenden.

Als het werk van de medewerker verplaatst wordt, zal Achmea de medewerker stimuleren en voorwaarden scheppen om het werk te volgen. Passend binnen de bedrijfsvoering en de omstandigheden van de medewerker, zal flexibel met werktijden worden omgegaan en het voor een deel van de werktijd werken op een dichterbij gelegen locatie of thuis (telewerken) gestimuleerd worden.

1.2. Professionele begeleiding in fase 3

Voor de begeleiding en plaatsing in fase 3 biedt Achmea professionele ondersteuning onder regie van het Achmea Transfer Centrum (ATC).

In het traject dat de medewerker in fase 3 doorloopt, wordt hierbij de nadruk gelegd op eigen initiatief van de medewerker.

Plaatsingsreglement

Om het gehele proces transparant en meetbaar te maken, zijn er duidelijke procedures en meetmomenten afgesproken. Deze zijn vastgelegd in het plaatsingsreglement dat onderdeel is van het Sociaal Plan.

1.3. Extra aandacht voor kwetsbare individuen

Kwetsbare individuen (medewerkers die door hun omstandigheden minder gemakkelijk op de arbeidsmarkt bemiddeld kunnen worden) krijgen extra aandacht.

1.4. Indien ondanks alle inspanning plaatsing niet mogelijk is

Achmea streeft er naar alle kandidaten daadwerkelijk te plaatsen. Het kan voorkomen dat ondanks alle inspanningen een plaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. In dat geval zal Achmea in overleg met de plaatsingskandidaat een beëindiging/vaststellingsovereenkomst overeenkomen dan wel zal Achmea het dienstverband op een andere wijze rechtsgeldig beëindigen.

2. Algemene bepalingen

2.1. Definities

In dit Sociaal Plan worden de volgende begrippen nader gedefinieerd. Onder deze begrippen wordt verstaan:

Achmea:	Alle van de Achmea-groep deel uitmakende vennootschappen waarvan de medewerkers die de feitelijke werkzaamheden verrichten een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever, waarop de Achmea cao van toepassing is.
Achmea cao:	De vigerende Achmea cao.
Gewogen dienstjaren:	<p>Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ononderbroken dienstjaren bij werkgever of haar rechtsvoorgangers tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij zes maanden plus een dag of meer naar boven worden afgerond, en een periode van zes maanden of minder niet meetelt.</p> <p>De dienstjaren worden als volgt gewogen:</p> <ul style="list-style-type: none">• de op of na de 51e verjaardag aangevangen volledige dienstjaren tellen voor 2;• op of na de 41e en voor de 51e verjaardag aangevangen volledige dienstjaren (gerekend vanaf beëindigingsdatum) tellen voor 1 ½;• de dienstjaren die zijn aangevangen voor de 41e verjaardag tellen voor 1
Plaatsingskandidaat:	<p>De medewerker is een plaatsingskandidaat indien:</p> <ul style="list-style-type: none">• de functie van de medewerker komt te vervallen;• de functie ingrijpend wijzigt en de medewerker niet conform de procedure beschreven in hoofdstuk 3 wordt benoemd in de ingrijpend gewijzigde functie;• de medewerker als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie boventallig wordt;• de functie wordt verplaatst en de betrokken medewerker de functie niet volgt omdat de reistijd toeneemt en de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis meer bedraagt dan 90 minuten. <p>De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur).</p>
Plaatsingstermijn:	De plaatsingstermijn is de tijd, gelegen tussen de datum genoemd in de schriftelijke bevestiging zoals bedoeld in artikel 4.2 en de laatste dag waarop het ATC de plaatsingskandidaat begeleidt bij het zoeken naar een passende functie, maximaal 39 weken.
Ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie waarvan de inhoud en/of context en/of vereisten als gevolg van een organisatieaanpassing op een zodanige wijze wijzigt dat plaatsing in die functie tot niet acceptabele concessies aan de kwalitatieve en/of kwantitatieve voortgang van de werkzaamheden zou leiden.
Niet ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie waarvan de inhoud en/of context en/of vereisten als gevolg van de organisatieaanpassing niet of nauwelijks wijzigt.
Maandsalaris:	Het bruto maandsalaris, vermeerderd met het maandelijks keuzebudget (met uitzondering van de waarde van het bovenwettelijk verlof). En vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag.

Medewerker:	Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij werkgever voor zover op deze medewerker enkel en alleen de Achmea cao van toepassing is. Het "boven cao personeel" is met andere woorden geen medewerker in de zin van dit Sociaal Plan.
Organisatie-aanpassing:	Iedere organisatieaanpassing waarvoor werkgever gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op basis van de Wet op de Ondernemingsraden advies heeft gevraagd aan de ondernemingsraad en niet adviesplichtige organisatie-aanpassingen die door de directeur P&O Achmea zijn aangemerkt als organisatieaanpassing in de zin van dit Sociaal Plan.
Passende interne functie:	Een functie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker en waarvan de salarisschaal maximaal een schaal lager (of, met instemming van de medewerker en de ontvangende leidinggevende: maximaal twee schalen lager) is dan de salarisschaal waarin de medewerker in zijn oude functie was ingedeeld en, indien sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 60 minuten. Als de leidinggevende en de medewerker afspraken maken over het gebruik van thuis- of telewerkfaciliteiten en/of over flexibele werktijden, dan geldt, indien sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, dat de reistijd huisadres - standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 90 minuten. De aansluiting op de nieuwe functie dient zodanig te zijn, dat van de medewerker qua opleiding, ervaring etc. verwacht mag worden dat deze in de regel binnen 1 jaar aan de voor de functie gestelde eisen voldoet. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in de oude functie betrokken.
Passende externe functie:	Een functie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker en waarvan het maandsalaris maximaal 15% of, met instemming van de medewerker maximaal 30% minder bedraagt dan het maandsalaris in de oude functie en waarbij de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 60 minuten. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in de oude functie betrokken.
Sociaal Plan:	Onderhavig Sociaal Plan.
Werkgever:	De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht.

2.2. Werkingssfeer

Deel I van het Sociaal Plan is van toepassing op iedere medewerker die op grond van een adviesaanvraag (niet zijnde een Kopadviesaanvraag) waarover met de medezeggenschap overeenstemming is bereikt in de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017:

- plaatsingskandidaat wordt, of
- te maken krijgt met een standplaatswijziging en als gevolg daarvan aanspraak kan maken op de faciliteiten van hoofdstuk 7.

Deel I van het Sociaal Plan is tevens van toepassing op de medewerker die een beroep op de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 2.6.2 heeft gedaan waarbij dit verzoek door de directeur HR is gehonoreerd in de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017..

2.3. Werkingsduur

Deel I van het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2017 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2017.

Tussentijdse wijzigingen

Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zich omstandigheden voordoen die tot gevolg hebben dat van Achmea redelijkerwijs niet meer kan en mag worden verwacht haar verplichtingen opgenomen in dit Sociaal Plan gestand te houden, dient Achmea deze omstandigheden aannemelijk te maken. Zodra Achmea de omstandigheid aannemelijk heeft gemaakt, treden partijen in overleg over gewenste wijzigingen van het Sociaal Plan. Indien partijen het, na onderling overleg, niet eens worden over de aannemelijkheid van de desbetreffende omstandigheid, zullen partijen een arbiter benoemen met het verzoek een uitspraak te doen over de aannemelijkheid van de desbetreffende omstandigheid.

Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wetswijzigingen voor Achmea en/of medewerkers nadelige financiële gevolgen met zich meebrengen ten opzichte van de afspraken in dit Sociaal Plan, zullen partijen met elkaar in overleg treden over gewenste wijzigingen in dit Sociaal Plan.

2.4. Wet Melding Collectief Ontslag

Partijen hebben kennis genomen van de wijziging van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) per 1 maart 2012. Zij verklaren in dat licht dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij werkgever in de zin van dit Sociaal Plan onverkort geldt waarvoor de COR dan wel OR positief advies heeft uitgebracht. Partijen zijn het er daarom over eens dat tot het einde van het Sociaal Plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO, terwijl ook overig is voldaan aan artikel 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in het huidige Sociaal Plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers 9 maanden vanuit hun dienstverband begeleid worden naar nieuw werk gesteund door financiële faciliteiten.

2.5. Periodiek overleg

Betrokken partijen zullen periodiek overleg voeren over de voortgang van de organisatieaanpassingen binnen Achmea en de hierbij mogelijkerwijs optredende problemen, met name gericht op de toepassing van het Sociaal Plan, en eventueel hierbij optredende interpretatieverschillen.

2.6. Hardheidsclausules

2.6.1. Kennelijk onbillijke gevolgen

Indien de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen kennelijk onbillijke gevolgen zou hebben voor de persoonlijke situatie voor de medewerker, zal de werkgever op verzoek van de medewerker in voor hem gunstige zin afwijken van de bepalingen van het Sociaal Plan.

2.6.2. Zwaardere functie eisen

Een individuele medewerker kan de directeur HR verzoeken om onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan gebracht te worden wanneer hij, ondanks inspanningen van zowel werkgever als hemzelf, niet meer aan zwaardere functie-eisen kan voldoen. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij blijkt dat dit kennelijk aan de medewerker te wijten is.

2.6.3.

Bij een geschil over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

3. Plaatsingsproces

3.1. Doel

Doel van dit plaatsingsproces is:

- Het geven van duidelijkheid aan medewerkers en leidinggevendenden over het plaatsingstraject: op welke wijze wordt de organisatiewijziging uitgevoerd naar de nieuwe situatie;
- Het bevorderen van transparantie, uniformiteit en zorgvuldigheid;
- Het beschrijven van de wijze waarop de leidinggevende tot een besluit komt terzake van de plaatsing;
- Het inzichtelijk maken van de consequenties van het plaatsingsbesluit voor de medewerker.

3.2. Consequenties

De wijziging van de organisatiestructuur kan de volgende consequenties voor functies hebben:

- De (inhoud van de) functie wijzigt niet ingrijpend;
- De (inhoud van de) functie wijzigt ingrijpend;
- De functie vervalt volledig.

3.3. Beoogd eindresultaat

De plaatsingsprocedure heeft als eindresultaat dat de beschikbare functies in de nieuwe situatie zoveel mogelijk ingevuld zijn met medewerkers, die hier gelet op hun capaciteiten (kennis, competenties en ervaring) voor in aanmerking komen vanuit de populatie vóór de organisatiewijziging .

3.4. Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie / ingrijpend gewijzigde functie

De vraag of een functie niet ingrijpend of ingrijpend is gewijzigd wordt beoordeeld aan de hand van de vergelijking van de 'oude' functie met de 'nieuwe' functie op basis van een functievergelijkingsformulier. Daarbij wordt onder meer naar de volgende aspecten gekeken:

- Het verschil in kerntaken;
- Het verschil in de vereiste opleiding(niveau);
- Het verschil in de vereiste kennis(niveau);
- Het verschil in de vereiste competenties/competentie-niveau;
- Het verschil in functieschaal;
- Het verschil in de context waarbinnen de functie wordt uitgeoefend.

Voor de 'oude' functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden die behoren bij de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert. De input hiervoor komt onder meer tot stand door het betrekken van een representatieve groep functiehouders bij het opstellen van het 'oude' functieprofiel voor het functie-vergelijkingsformulier. Het is aan de medezeggenschap of zij de totstandkoming hiervan toetst voordat het functievergelijkingsformulier wordt aangeboden aan de Toetsingscommissie (zie hierna).

Er vindt een vergelijking op functieniveau plaats. Er wordt bij deze stap dus niet gekeken naar de persoonlijke kwaliteiten van de medewerker.

¹ Hierbij wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden behorende bij de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert.

In de situaties waar er sprake is van een gewijzigde functie, toetst een deskundigencommissie (de Toetsingscommissie ingrijpend gewijzigde functie) vóór indiening van de adviesaanvraag bij de medezeggenschap of er sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie. Deze commissie bestaat uit een functiewaarderingsdeskundige, een jurist van Juridische Zaken Arbeidsrecht en een vertegenwoordiger namens de COR².

3.5. De functie wijzigt niet ingrijpend

Als de functie niet ingrijpend wijzigt, behoudt de medewerker in principe zijn functie. De medewerker is dan functievolger. Het kan echter zijn dat voor een functie in de nieuwe organisatie minder formatieplaatsen beschikbaar zijn. Als dat laatste het geval is, vindt plaatsing plaats op basis van het zgn. "afspiegelingsprincipe". Medewerkers die niet kunnen worden geplaatst, krijgen de status van plaatsingskandidaat.

3.6. De functie vervalt volledig of wijzigt ingrijpend

Functie vervalt

Vervalt de functie volledig dan krijgt de medewerker de status van plaatsingskandidaat.

Functie wijzigt ingrijpend

Als de functie ingrijpend wijzigt is de medewerker geen automatische functievolger. De procedure is dan als volgt.

Met de medewerker wordt een plaatsings-/selectiegesprek gevoerd (nieuwe leidinggevende en HR adviseur). Op basis van dit gesprek, de informatie & het advies van de huidige leidinggevende en de 2 laatste beoordelingen wordt een oordeel gevormd over de betreffende medewerker. De vraag of, en in welke mate, de medewerker kan (gaan) voldoen aan de functie-eisen van de nieuwe functie staat hierbij centraal. Dit leidt tot de een van de hieronder genoemde 3 uitkomsten. Is de medewerker het niet eens met het oordeel van de nieuwe leidinggevende, dan heeft hij de mogelijkheid dit voor te leggen aan de naast hogere leidinggevende. Deze neemt een definitief besluit nadat hij de medewerker, de nieuwe leidinggevende en de HR adviseur heeft gehoord.

Om tot een goed oordeel te kunnen komen over de geschiktheid van de medewerker kan er gebruik gemaakt worden van een assessment.

1. De medewerker voldoet aan alle vereisten en is daardoor direct inzetbaar: voor de medewerker is sprake van een passende functie en hij wordt definitief geplaatst, tenzij er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder);
2. De medewerker voldoet nog niet aan alle vereisten, maar de inschatting is dat hij binnen een maximale termijn van 12 maanden hieraan kan gaan voldoen: voor de medewerker is sprake van een passende functie. De medewerker wordt geplaatst, tenzij er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder). Ten aanzien van de functie-eisen waarop de medewerker zich moet ontwikkelen in de periode van 12 maanden worden afspraken gemaakt in het kader van Compas. Is de medewerker er aan het eind van deze 12 maanden niet in geslaagd om aan alle vereisten te voldoen en is dit niet aan de medewerker te wijten, dan wordt de medewerker op dat moment alsnog plaatsingskandidaat (of eerder, als vóór afloop van deze 12 maanden duidelijk is dat de medewerker er niet in slaagt om aan alle vereisten te voldoen) op basis van het Sociaal Plan dat van toepassing was op de betreffende adviesaanvraag;
3. De medewerker voldoet niet aan alle vereisten waardoor de medewerker niet inzetbaar is en plaatsingskandidaat wordt.

Afspiegelen

Als er meer medewerkers zijn die voldoen aan alle vereisten of waarvan verwacht wordt dat zij binnen 12 maanden voldoen aan alle vereisten dan dat er formatieplaatsen zijn, dan vindt afspiegeling plaats over de groepen 1 en 2 samen.

Plaatsingskandidaat

Medewerkers die definitief niet kunnen worden geplaatst, krijgen de status van plaatsingskandidaat.

² Lid namens COR heeft zitting zonder last of ruggenspraak.

3.7. Plaatsmakersregeling

De medewerker die zelf niet boventallig wordt, maar plaats wil maken voor een boventallige medewerker kan daarvoor een verzoek indienen bij Achmea. Uitsluitend Achmea bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk.

1. De betreffende medewerker (remplaçant) maakt plaats voor een boventallige medewerker die afkomstig is uit hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt en uit hetzelfde leeftijd cohort, zoals geldt bij afspiegeling. De boventallige medewerker (uit hetzelfde leeftijd cohort) wordt in de vrijgevallen functie geplaatst.
2. Achmea kan bij uitzondering akkoord gaan met een remplaçant van een andere leeftijd cohort. Plaats maken door een remplaçant uit een andere leeftijd cohort dan het leeftijd cohort van de boventallige medewerker kan alleen plaatsvinden wanneer de beëindigingsvergoeding van de remplaçant door de Belastingdienst niet beschouwd wordt als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is. Dit dient vooraf getoetst te worden.
3. De remplaçant ontvangt 100% van de op het moment van uitdiensttreding voor hem geldende vergoeding (zie hoofdstuk 9). De vergoeding is ten hoogste gelijk aan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum, maar bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de plaatsingskandidaat die de functie van de remplaçant inneemt, recht zou hebben gehad. De vergoeding wordt verhoogd met de voor werkgever in acht te nemen wettelijke opzegtermijn.
4. Als Achmea het verzoek honoreert, wordt de arbeidsovereenkomst van de remplaçant beëindigt met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst. De remplaçant kan geen gebruik maken van fase 3 van het Sociaal Plan.

4. Fasen vóór boventalligheid:

Werken aan werk

Om medewerkers tijdig te stimuleren en te faciliteren werk te maken van ander werk, kent het Sociaal Plan drie fasen.

In de fase 1 en 2 maakt een medewerker al gebruik van een deel van de interventies, middelen en faciliteiten die voorheen alleen beschikbaar waren voor boventallige medewerkers. Daarnaast stelt Achmea nieuwe, specifiek op de betreffende fase toegespitste interventies beschikbaar.

4.1. Fase 1

Deze fase geldt voor medewerkers die werken binnen een bedrijfs onderdeel, afdeling of functiegroep waar boventalligheid wordt verwacht. De medewerker maakt in deze fase gebruik van interventies die hem stimuleert om proactief te werken aan zijn inzetbaarheid.

Medewerkers voor wie fase 1 van toepassing is, ontvangen hiervan schriftelijk een bevestiging. In deze bevestiging wordt vermeld vanaf welke datum fase 1 van toepassing is, van welke interventies en/of faciliteiten de medewerker gebruik kan maken en wat daarvoor de procedures zijn in deze fase.

De vergoeding van de studiekosten en de studietijd vindt plaats conform de personeelsregeling studiefaciliteiten. De interventies in fase 1 worden gefinancierd vanuit een centraal budget.

In fase 1 zijn alle andere bepalingen uit het Sociaal Plan niet van toepassing.

4.2. Fase 2

Deze fase geldt voor medewerkers die individueel zijn aangezegd, maar nog niet boventallig zijn. De medewerker is in fase 2 nog werkzaam in zijn huidige functie. Hij maakt in deze fase gebruik van interventies die hem ondersteunen in de oriëntatie op en concrete zoektocht naar ander werk.

Informatieverstrekking

De medewerker wordt zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de gevolgen van een organisatieaanpassing en over het moment waarop deze gevolgen voor hem zullen optreden. Deze informatie wordt gegeven in een individueel gesprek met diens leidinggevende. Dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Per datum van schriftelijke bevestiging wordt de medewerker als plaatsingskandidaat aangemerkt en start fase 2.

Plan van aanpak, faciliteiten

Met de medewerker wordt een plan van aanpak voor fase 2 opgesteld waarin afspraken worden gemaakt over de in te zetten interventies en faciliteiten in deze fase en wat de procedures zijn in deze fase.

De kosten voor de interventies in fase 2 worden vergoed door Achmea en vinden in Achmea tijd plaats voor zover de interventies onder werktijd plaatsvinden.

De medewerker in fase 2 kan naast de faciliteiten genoemd in dit artikel, gebruik maken van de regelingen opgenomen in hoofdstuk 7 en 8A van dit Sociaal Plan.

De interventies in fase 2 worden gefinancierd vanuit een centraal budget.

4.3. Fase 3

Fase 3 start op de datum waarop de medewerker feitelijk boventallig wordt. Deze datum staat vermeld in de schriftelijke bevestiging van de aanzegging (zie artikel 4.2 onder Informatieverstrekking).

Fase 3 vindt plaats onder regie van het ATC en is nader uitgewerkt in hoofdstuk 5.

5. De belangrijkste regels tijdens fase 3

Een beschrijving van het plaatsingsproces en de wederzijdse verantwoordelijkheden zijn opgenomen in het plaatsingsreglement. Dit plaatsingsreglement is als bijlage 1 opgenomen bij dit Sociaal Plan.

5.1. Startgesprek fase 3

Voordat de medewerker start in fase 3 wordt de plaatsingskandidaat uitgenodigd voor een intakegesprek. De adviseur stelt samen met de plaatsingskandidaat een plan van aanpak fase 3 op. De plaatsingskandidaat heeft bij de start van fase 3 een leidinggevende bij het ATC (verder: LGA, zie 5.3) toegewezen gekregen.

5.2. Het plan van aanpak fase 3

Het plan van aanpak fase 3 bouwt zo mogelijk voort op het plan van aanpak dat in fase 2 is opgesteld. Hierin staan de capaciteiten, kwaliteiten en vaardigheden en voorkeuren van de plaatsingskandidaat. Ook worden functies genoemd die passend voor de plaatsingskandidaat zijn.

Verder wordt vermeld of en zo ja welke aanvullende kwalificerende trainingen of scholing nodig is, of dat verdere loopbaanoriëntatie nodig is. De definitieve versie van het plan van aanpak wordt ondertekend door de plaatsingskandidaat, de adviseur en de LGA. Het plan van aanpak vormt de basis van het plaatsingsproces.

Periodiek vindt een evaluatie plaats, waarbij de plaatsingskandidaat, de adviseur en de LGA de voortgang van het plaatsingstraject gezamenlijk evalueren en waar nodig het plan van aanpak bijstellen.

5.3. De leidinggevende in fase 3

Met ingang van de dag waarop de medewerker instroomt in fase 3 krijgt hij een leidinggevende toegewezen. Daarmee gaat de rol van leidinggevende over van de 'latende' leidinggevende naar de LGA.

De LGA bewaakt onder meer de voortgang van het plaatsingsproces van de plaatsingskandidaat.

Een gang naar de begeleidingscommissie kan niet eerder plaatsvinden dan nadat overleg heeft plaatsgevonden tussen kandidaat, adviseur en LGA.

5.4. Vrijstelling en bedrijfsmiddelen

Vrijstelling van werkzaamheden

De plaatsingskandidaat wordt gedurende de gehele plaatsingstermijn vrijgesteld van het verrichten van de bedongen werkzaamheden, zolang hij nog geen passende functie heeft aanvaard.

Als de na akkoord van de LGA op vrijwillige basis in fase 3 werk verricht met geen ander doel dan het vergroten van zijn inzetbaarheid, wordt de plaatsingstermijn niet opgeschort. Uitgangspunt in fase 3 is vrijstelling van werk.

Bedrijfsmiddelen

Uitgangspunt is dat de plaatsingskandidaat zijn toegangspas, laptop en mobiele telefoon gedurende de plaatsingstermijn behoudt voor werkgerelateerd gebruik.

³ Deze adviseur kan een ATC adviseur zijn, maar ook een adviseur in dienst van een derde waarmee het ATC samenwerkt voor het begeleiden en bemiddelen van plaatsingskandidaten.

5.5. Voorrang bij interne vacatures

Vanaf de eerste dag van de plaatsingstermijn staan alle vacatures binnen Achmea tien werkdagen exclusief ter beschikking voor plaatsingskandidaten.

Direct na ontvangst van een vacature door het ATC wordt deze digitaal beschikbaar gesteld. De plaatsingskandidaat neemt contact op met het ATC om zijn interesse in de vacature bij de adviseur kenbaar te maken. Ook het ATC matcht vacatures met plaatsingskandidaten en benadert plaatsingskandidaten die niet op als passend geachte vacatures reageren.

Na gesprekken tussen de ATC-adviseur en de plaatsingskandidaten introduceert de adviseur de plaatsingskandidaat bij de vacaturehouder.

5.6. Plaatsingstermijn

De plaatsingstermijn is de tijd, gelegen tussen de datum genoemd in de schriftelijke bevestiging zoals bedoeld in artikel 4.2 en de laatste dag waarop de plaatsingskandidaat wordt begeleid bij het zoeken naar een passende functie. De duur van de plaatsingstermijn bedraagt in beginsel maximaal 39 weken.

De duur van de plaatsingstermijn voor plaatsingskandidaten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in beginsel maximaal 39 weken tenzij de arbeidsovereenkomst op een eerder moment van rechtswege eindigt wegens het verstrijken van de overeengekomen bepaalde periode. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, eindigt ook de plaatsingstermijn voor deze plaatsingskandidaat.

5.6.1a Opschorting plaatsingstermijn bij ziekte tijdens de loondoorbetalingsverplichting

Als een plaatsingskandidaat langer dan 10 dagen achtereen volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, dan wordt de plaatsingstermijn opgeschort, met inachtneming van het geldende beleid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid en verzuimbegeleiding en de geldende wet- en regelgeving. De plaatsingstermijn gaat weer lopen als de medewerker in staat wordt geacht deel te nemen aan de plaatsingsactiviteiten.

De opschorting van de plaatsingstermijn eindigt in ieder geval op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken eindigt.

5.6.1b Geen opschorting bij volledige arbeidsongeschiktheid na loondoorbetalingsverplichting

Als een plaatsingskandidaat volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte en de loondoorbetalingsverplichting is al geëindigd, dan wordt de plaatsingstermijn niet opgeschort.

5.6.2 Opschorting plaatsingstermijn bij een tijdelijke plaatsing

Als de plaatsingskandidaat een tijdelijke interne functie van korter dan 1 jaar aanvaardt, dan wordt daardoor de plaatsingstermijn eenmalig opgeschort voor de duur van die tijdelijke plaatsing.

In principe is een tijdelijke plaatsing maximaal twee maal mogelijk. Een tijdelijke functie van 1 jaar of langer wordt in de toepassing van dit Sociaal Plan gelijkgesteld met een functie voor onbepaalde tijd.

Als de plaatsingskandidaat op vrijwillige basis gedurende fase 3 werk verricht in het kader van het vergroten van zijn inzetbaarheid, wordt de plaatsingstermijn niet opgeschort.

5.6.3 Opschorting plaatsingstermijn bij onverplicht toch de functie volgen

Indien als gevolg van een verplaatsing van de functie de reistijd (enkele reis) huisadres – standplaats toeneemt en meer dan 90 minuten bedraagt, hoeft de medewerker zijn functie niet te volgen. De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur). In dat geval wordt de medewerker plaatsingskandidaat.

De medewerker heeft echter wel het recht de functie toch te volgen, ook als de reistijd meer dan 90 minuten bedraagt. Als de medewerker overweegt gebruik te maken van zijn recht zijn functie te volgen, dan heeft hij maximaal 6 weken de gelegenheid te ervaren of dit voor hem haalbaar is ("snuffelperiode"). In dat geval wordt de plaatsingstermijn met die periode opgeschort, tot maximaal 6 weken.

Indien als gevolg van een verplaatsing van de functie de reistijd (enkele reis) huisadres – standplaats toeneemt doch niet meer dan 90 minuten bedraagt, is de medewerker gehouden zijn functie te volgen.

5.7. Plaatsingsdossier

De adviseur is gedurende het gehele plaatsingsproces verantwoordelijk voor het bijhouden van een plaatsingsdossier. In dit dossier worden in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd: c.v., intakegesprek, inventarisatiegesprek, plan van aanpak, (eventueel) loopbaanoriëntatie, aangeboden functies (in- en extern), verslagen van de voortgangs-/ evaluatie gesprekken, schriftelijke motiveringen van afwijzingen voor functies. De plaatsingskandidaat heeft het recht op inzage in en op een kopie van het plaatsingsdossier.

5.8. Niet geplaatst

Als de plaatsingskandidaat na afloop van fase 3 noch op de interne noch op de externe arbeidsmarkt geplaatst is, wordt de plaatsingskandidaat als niet plaatsbaar aangemerkt.

De werkgever zal dit schriftelijk aan de plaatsingskandidaat bevestigen.

De werkgever zal in dit geval overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6. Verplichtingen werkgever, plaatsingskandidaat, HR en de leidinggevende in fase 3

6.1. Verplichtingen werkgever, inzet ATC

Achmea voelt zich als werkgever primair verantwoordelijk om medewerkers die plaatsingskandidaat zijn zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe passende functie, binnen of buiten Achmea.

Om medewerkers zoveel mogelijk intern te kunnen plaatsen geldt er een gerichte centrale externe vacaturestop en wordt bij behoefte aan tijdelijke inzet van personeel voorrang gegeven aan plaatsingskandidaten en medewerkers uit de Zilverpool vóór de inhuur van uitzendkrachten en andere externen.

Achmea staat er voor garant dat hoogwaardig gespecialiseerde menskracht en middelen zullen worden ingezet om plaatsingskandidaten van werk naar werk te begeleiden. Dit geschiedt onder regie van het ATC.

Halfjaarlijks wordt gerapporteerd aan Sociaal Plan partijen over de plaatsingen.

6.2. Verplichtingen plaatsingskandidaat

De plaatsingskandidaat is verplicht actief mee te werken aan het vinden van een passende interne en/of externe functie. Om dit traject in goede banen te leiden, gelden voor alle betrokkenen de regels en afspraken zoals vastgelegd in een intern plaatsingsreglement. Dit plaatsingsreglement wordt als bijlage bij dit Sociaal Plan gevoegd. Wanneer de plaatsingskandidaat een aangeboden passende functie weigert te aanvaarden, of anderszins onvoldoende actief meewerkt aan het vinden van een passende functie, dan gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een beëindigingsvergoeding.

Beroep tegen passendheid aangeboden functie

De plaatsingskandidaat kan de passendheid van de aangeboden functie binnen 2 weken na schriftelijke bevestiging laten toetsen door de Begeleidingscommissie. Als de Begeleidingscommissie de functie als passend beoordeelt en de vacature is nog niet vervuld, dan wordt de plaatsingskandidaat in de gelegenheid gesteld de functie alsnog te aanvaarden.

Als de Begeleidingscommissie de functie als niet passend beschouwt, dan vervolgt de plaatsingskandidaat het plaatsingstraject.

Scholing

Wanneer het noodzakelijk is voor een passende functie een opleiding te volgen dan heeft de plaatsingskandidaat de verantwoordelijkheid zich optimaal in te spannen deze binnen een redelijke termijn tot een goed einde te brengen. Dit betekent ook dat Achmea zich zal inspannen hem daarbij maximaal te ondersteunen en faciliteiten te bieden. Indien de plaatsingskandidaat een aanvullende opleiding moet volgen dan kunnen, als de bestaande regelingen voor het volgen van opleidingen in dit specifieke geval niet volstaan, in redelijkheid en billijkheid aanvullende afspraken worden gemaakt.

Leaseauto en kostenvergoedingen

Voor plaatsingskandidaten die ten tijde van de informatieverstrekking van art. 4.2 de beschikking hebben over een leaseauto vervalt dit recht op het gebruik van de leaseauto, echter niet eerder dan na 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag waarop de plaatsingskandidaat niet meer feitelijk werkzaam is in zijn functie.

Het recht op functiegebonden kostenvergoedingen vervalt direct vanaf de eerste dag waarop de plaatsingskandidaat niet meer feitelijk werkzaam is in zijn functie.

De plaatsingskandidaat heeft bij interne plaatsing weer recht op functiegebonden kostenvergoedingen en het gebruik van een functiegebonden leaseauto als die vergoedingen tot de nieuwe functie (gaan) behoren.

Variabel salaris

Met ingang van de dag waarop de medewerker instroomt in fase 3 komt een eventuele variabele beloningsregeling die op medewerker van toepassing is, te vervallen. De variabele beloning over de periode waarin de medewerker werkzaam is geweest en waarover hij op dat moment nog geen variabele beloning ontvangen heeft, wordt op het reguliere moment uitbetaald.

Voor zover de variabele beloningsregeling op de eerste dag van de plaatsingstermijn twee jaar of langer van toepassing is geweest op de medewerker en de medewerker in die periode ook feitelijk variabel salaris heeft ontvangen, ontvangt de medewerker gedurende de plaatsingstermijn een maandelijks compensatie in verband met het vervallen van de variabele beloningsregeling. Deze maandelijks compensatie bedraagt één twaalfde van de gemiddelde variabele beloning die de voorafgaande drie jaar of, indien korter het gemiddelde over die kortere periode, per jaar feitelijk aan de medewerker is uitbetaald.

Als de medewerker niet geplaatst wordt, dan eindigt de afbouwregeling (zie 7.5.2.) op de laatste dag van de plaatsingstermijn.

6.3. Als Achmea of de plaatsingskandidaat zich onvoldoende inspannen

Toetsing ondersteuning door Achmea

Als de plaatsingskandidaat van mening is dat de werkgever onvoldoende ondersteuning biedt of heeft geboden tijdens fase 3, dan kan hij het plaatsingsdossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie toetst aan de hand van het dossier of de werkgever in voldoende mate aan zijn in dit Sociaal Plan en in het "plaatsingsreglement" vastgelegde verplichtingen voldoet of heeft voldaan. De Begeleidingscommissie stelt daarbij zowel de werkgever als de plaatsingskandidaat in de gelegenheid hun standpunten ter zake mondeling toe te lichten.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de werkgever in onvoldoende mate ondersteuning biedt of heeft geboden tijdens de plaatsingsperiode, dan kan de Begeleidingscommissie besluiten de plaatsingsperiode te verlengen.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de werkgever te weinig ondersteuning biedt of heeft geboden tijdens de plaatsingsperiode, dan vervolgt de plaatsingskandidaat het plaatsingstraject of, als de plaatsingstermijn verstreken is, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan.

Toetsing mate van inspanning door de plaatsingskandidaat

Als de werkgever van mening is dat de medewerker in onvoldoende mate actief meewerkt aan het vinden van een passende functie in fase 3, dan kan hij het dossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie toetst aan de hand van het dossier of de plaatsingskandidaat in voldoende mate aan zijn in dit Sociaal Plan en in het "plaatsingsreglement" vastgelegde verplichtingen heeft voldaan. De Begeleidingscommissie stelt daarbij zowel de plaatsingskandidaat als de werkgever in de gelegenheid hun standpunten ter zake mondeling toe te lichten.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de plaatsingskandidaat in onvoldoende mate heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie in fase 3, dan kan de werkgever over gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een beëindigingsvergoeding.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de plaatsingskandidaat onvoldoende actief heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie in fase 3, dan vervolgt de

plaatsingskandidaat het plaatsingstraject of, als de plaatsingstermijn verstreken is, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan.

De Begeleidingscommissie

Tegen de uitspraak van de Begeleidingscommissie is geen beroep mogelijk.

De samenstelling, taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan.

6.4. Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen HR-afdeling

De HR-afdeling heeft in het kader van het plaatsingsproces de volgende taken:

- het toezien op een correcte uitvoering van de managementrichtlijn;
- het bewaken van de voortgang van het plaatsingsproces.

7. Vergoedingen bij interne plaatsing of geografische verplaatsing van functie

7.1. Vergoeding extra reiskosten

De plaatsingskandidaat die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie en de medewerker die zijn functie volgt als gevolg van de wijziging van zijn standplaats, komt in aanmerking voor een vergoeding van de optredende extra kosten van het reizen, voor zover de betreffende regeling in de Achmea cao daarin niet voorziet. Dit betekent dat de medewerker die gebruik maakt van het openbaar vervoer, een openbaar vervoer abonnement voor de gehele afstand toegekend krijgt, conform de cao.

Voor de medewerker die met eigen vervoer reist, is de vergoeding volgens de cao gemaximeerd tot een afstand van 50 kilometer (enkele reis, heen en terug 100 kilometer). Als de door de medewerker te reizen afstand voor woon-werkverkeer groter is dan 50 kilometer (enkele reis), dan worden de meerkilometers boven de 50 kilometer (enkele reis, heen en terug 100 kilometer) die het gevolg zijn van de bedoelde locatiewijziging vergoed op basis van het fiscaal vrije bedrag per kilometer (op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan is dit € 0,19 per daadwerkelijk afgelegde kilometer). Deze vergoeding voor extra reiskosten wordt op declaratiebasis toegekend. Deze vergoeding vervalt uiterlijk na twee jaar, of eerder indien de medewerker door verhuizing niet meer voor vergoeding in aanmerking komt.

7.2. Vergoeding rente autolening

Wanneer reizen per openbaar vervoer onaanvaardbare reistijden oplevert of indien dit door onoverkomelijke lichamelijke beperkingen niet mogelijk is, kan de hiervoor genoemde vergoeding voor extra reiskosten aangevuld worden met de vergoeding van de rente voor een lening ten behoeve van de aanschaf van een auto.

Achmea vergoedt de door de medewerker betaalde rente over een bedrag van maximaal € 11.500,-. Het vergoedingsbedrag wordt als een bruto bedrag uitbetaald.

Bij het afsluiten van de lening gelden de acceptatie- en aflossingsregelingen van de betreffende kredietverstrekker. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit. Deze faciliteit geldt niet voor medewerkers die verhuizen.

7.3. Reistijdcompensatie

De plaatsingskandidaat die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie en de medewerker die zijn functie volgt als gevolg van de wijziging van zijn standplaats, kan, gerekend vanaf de datum waarop hij een functie op een andere locatie uitoefent, in aanmerking komen voor een gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd. Daarbij dient de reistijd te zijn toegenomen en in totaal meer dan twee uur per dag (heen en terug) te bedragen. De dagelijkse werktijd zal gedurende 2 jaar worden verminderd met het toegenomen gedeelte van de reistijd boven twee uur per dag waarbij de reistijdcompensatie maximaal twee uur per gereisde dag bedraagt. Na twee jaar bestaat geen recht meer op deze reistijdcompensatie, tenzij de medewerker een verhuisdatum heeft vastgesteld die is gelegen in het derde jaar na de wijziging van standplaats. In dat geval wordt de termijn van twee jaar met maximaal een jaar verlengd.

Het recht op deze compensatie vervalt eveneens, wanneer deze als gevolg van verhuizing niet meer noodzakelijk is. De wijze waarop deze compensatie in de praktijk toegepast wordt, zal in goed overleg tussen werkgever en de medewerker vastgesteld worden.

De werkgever stelt medewerkers zoveel mogelijk in de gelegenheid om de reistijd te beperken door flexibel te zijn in de vaststelling van de werktijden.

7.4. Verhuiskostenvergoeding

De plaatsingskandidaat heeft in het kader van dit Sociaal Plan recht op een verhuiskostenvergoeding, indien de afstand enkele reis tussen het huisadres en de nieuwe standplaats met meer dan 30 kilometer toeneemt en daardoor groter wordt dan 50 kilometer. De medewerker kan gebruik maken van deze regeling, indien hij binnen 2 jaar na de verplaatsing een woning betreft binnen een straal van 40 kilometer. Waarbij de verhuizing ten minste dient te leiden tot een halvering van de reisafstand c.q. reistijd. Voor vestiging buiten deze straal is toestemming van de werkgever noodzakelijk.

De verhuizing vindt plaats door een door Achmea gecontracteerd erkend verhuisbedrijf. De navolgende kosten in verband

met verhuizing komen voor vergoeding in aanmerking:

- a. Het verpakken van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- b. Vervoerskosten van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- c. De premie van de verzekering van het transport van de inboedel: deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- d. Reiskosten van het gezin op de dag van verhuizing (netto);
- e. Herinrichtingskosten (netto):
 - zelfstandig wonende medewerkers: € 5445,36;
 - kamerbewoners / bij ouders inwonende medewerkers: € 2722,68.
- f. Kosten aan de nieuwe woning: de aansluitkosten voor gas, water, elektriciteit, telefoon en kabeltelevisie (belast);
- g. Bij verkoop van de woning (oude woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - 50% van de eventuele kosten van vervroegde aflossing van de hypotheek (belast);
 - 50% van de rentelasten vanaf het moment van oplevering van de nieuwe woning van een overbruggingskrediet gedurende maximaal 6 maanden (belast).
- h. Bij aankoop van de woning (nieuwe woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - de overdrachtsbelasting (onbelast) bij aankoop van een bestaande woning;
 - 6% over de totale koop- aanneemsom inclusief BTW (gebruteerd/belast), exclusief de eventueel verschuldigde bouw- dan wel grondrente, bij aankoop van een nog te bouwen woning;
 - de in rekening gebrachte notaris- en registratiekosten (ten aanzien van de woning: onbelast; ten aanzien van de hypothecaire lening: belast);
 - de taxatiekosten in verband met het verkrijgen van een hypothecaire lening (gebruteerd/belast).
- i. Bij verhuizing naar een duurdere regio (koopwoning):

Wanneer bij aankoop van een woning conform deze verhuisregeling naar de mening van de medewerker een nadelig verschil in marktwaarde bestaat tussen de oude en de nieuwe locatie, schakelt de werkgever een onafhankelijk taxateur in. De taxateur stelt, op basis van gelijkwaardige woningen, het prijsverschil vast. Over het geconstateerde prijsverschil kan de medewerker een lening onder hypothecair verband sluiten tot een bruto bedrag van maximaal € 36.302,42. De verschuldigde rente over deze lening zal tijdelijk gesubsidieerd worden volgens onderstaand schema:

 - 100% rentesubsidie in het eerste jaar na verhuizing;
 - 75% in het tweede jaar;
 - 50% in het derde jaar;
 - 25% in het vierde jaar;
 - 0% in de jaren daarna.

De bestaande acceptatienormen voor hypotheekleningen wijzigen niet door de hiervoor genoemde faciliteit. Bij tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit.
- j. Bij verhuizing van een huurhuis naar een huurhuis of van een koophuis naar een huurhuis:
 - makelaarscourtage (gebruteerd/belast);
 - bij hogere huurlasten (op basis van het puntensysteem van de Huurprijzenwet, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijke ongelijkwaardigheid van de woningen) worden de hogere huurlasten gedurende maximaal 4 jaar als volgt gecompenseerd (belast):
 - 100% gedurende het eerste jaar;
 - 75% gedurende het tweede jaar;
 - 50% gedurende het derde jaar;

- 25% gedurende het vierde jaar;
 - 0% in de jaren daarna.
- k. Wanneer de overgang van oude naar nieuwe woonplaats noodgedwongen later plaatsvindt dan de verandering van standplaats, dan wordt dit als volgt gecompenseerd:
- gedurende maximaal 2 maanden de huur van de oude woning ter voorkoming van dubbele huurlasten;
 - gedurende maximaal een ½ jaar pensionkosten, inclusief 2 maal per week de werkelijke reiskosten naar huis op basis van het goedkoopste tarief openbaar vervoer. De pensionkosten worden naar redelijkheid vastgesteld, rekening houdend met regio, seizoen en eventuele alternatieven.
In individuele gevallen kan deze termijn op basis van redelijkheid en billijkheid met enkele maanden verlengd worden.
- l. Indien de medewerker zijn hypotheek voor de verhuizing bij een Achmea-bedrijfsonderdeel heeft gesloten en deze (oude) personeelshypotheekregeling gunstiger is dan de Achmea-hypotheekregeling, wordt de medewerker de mogelijkheid geboden een eventuele aanvullende hypotheek ook te sluiten onder de condities van de (oude) personeelshypotheekregeling. Dit is alleen mogelijk indien deze (oude) personeelshypotheekregeling op het moment van afsluiten van een aanvullende lening op hem/haar van toepassing is.
- m. De meeverhuizende werkende echtgeno(o)t(e)/partner kan desgewenst het ATC verzoeken gedurende maximaal 3 maanden hem/haar te ondersteunen bij het vinden van een functie middels gebruikmaking van de diensten die het ATC ter beschikking staan.

Indien de medewerker binnen 2 jaar na toekenning van enige tegemoetkoming in de verhuiskosten op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt, is hij verplicht de verleende tegemoetkoming naar rato van het nog niet verstreken deel van die 2 jaar terug te betalen.

7.5. Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing

In dit artikel wordt onder 'plaatsingskandidaat' tevens begrepen de medewerker die conform hoofdstuk 3 benoemd wordt in een ingrijpend gewijzigde functie of niet ingrijpend gewijzigde functie.

7.5.1. Bovenschaligheid als gevolg van plaatsing

Als een plaatsingskandidaat door plaatsing in een passende functie wordt benoemd waarvan het maximumsalaris lager is dan zijn maximum schaalsalaris direct voorafgaand aan de plaatsing, dan heeft hij nog tweemaal recht op een jaarlijkse salarisverhoging behorend bij de oude salarisschaal en het beoordelingsresultaat, tot maximaal het maximumsalaris in zijn oude schaal. Na deze periode van twee jaar is het te bereiken eindsalaris in de nieuwe schaal van toepassing. Voor medewerkers die boven het eindsalaris van de nieuwe schaal komen, geldt het hogere salaris als persoonlijk eindsalaris. Op dit persoonlijke eindsalaris zijn de algemene cao-verhogingen van toepassing.

7.5.2. Variabel salaris

Op de medewerker die geplaatst wordt in een functie waarop geen variabele beloningsregeling van toepassing is terwijl hij in de functie van waaruit hij boventallig is geworden c.q. van waaruit hij is geplaatst wel recht had op variabele beloning, is ter compensatie de volgende afbouwregeling van toepassing. Deze afbouwregeling is alleen van toepassing als de variabele beloningsregeling op het moment van boventalligheid twee jaar of langer van toepassing is geweest op de medewerker en de medewerker in die periode ook feitelijk variabel salaris heeft ontvangen.

Het variabel salaris dat voor afbouw in aanmerking komt is het gemiddelde van het variabel salaris dat de voorafgaande drie jaar of, indien korter het gemiddelde over die kortere periode, per jaar feitelijk aan de medewerker is uitbetaald. Voor zover de medewerker in deze periode onbetaald verlof heeft genoten en zijn variabel salaris als gevolg daarvan lager is geweest, zal in het kader van deze afbouwregeling het variabel salaris worden berekend als ware er geen sprake geweest van onbetaald verlof.

Het gemiddelde variabele salaris wordt als volgt berekend. Op de dag waarop de medewerker instroomt in het ATC wordt gekeken naar wat de medewerker in de 36 voorafgaande maanden aan variabel salaris feitelijk uitbetaald heeft gekregen via zijn salarisstroom. Het totaal van deze bedragen wordt gedeeld door 36. Dit is de gemiddelde variabele beloning die wordt uitbetaald..

De afbouwregeling is als volgt:

- Gedurende de eerste 18 maanden, waarin begrepen (voor zover van toepassing) de plaatsingstermijn, ontvangt de medewerker 100% van het gemiddelde variabel salaris;
- Gedurende de 19e tot en met 30e maand ontvangt de medewerker 50% van het gemiddelde variabel salaris.

Met ingang van de 31e maand na plaatsing eindigt de afbouwregeling.

Het compensatiebedrag wordt in twaalf gelijke, maandelijks termijnen uitbetaald.

De afbouwregeling op grond van dit artikel eindigt met ingang van de maand waarin op de medewerker een regeling variabel salaris van toepassing wordt.

Ontvangt de medewerker op grond van artikel 7.10 van de cao een persoonlijke toeslag (compensatieregeling in verband met maximering van het variabel salaris), dan is de afbouwregeling ook van toepassing op deze persoonlijke toeslag.

De variabele beloning over de periode waarin de medewerker werkzaam is geweest en waarover hij op dat moment nog geen variabele beloning ontvangen heeft, wordt op het reguliere moment uitbetaald.

7.5.3. Kostenvergoedingen en recht op een leaseauto

Als een plaatsingskandidaat door plaatsing wordt benoemd in een passende functie herleven niet de functiegebonden kostenvergoedingen en de functiegebonden leaseauto waar de plaatsingskandidaat ten tijde van de informatieverstrekking van art. 4.2 gebruik van maakte.

De plaatsingskandidaat heeft weer recht op functiegebonden kostenvergoedingen en het gebruik van een functiegebonden leaseauto als die tot de nieuwe functie behoren.

7.5.4. Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden

Interne plaatsing in een passende functie onder de werkingssfeer van dezelfde cao heeft in beginsel geen gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, behoudens het bepaalde in artikel 7.5.1 7.5.2 en 7.5.3. Wanneer de medewerker in de nieuwe functie een ander deeltijdpercentage heeft, dan wordt het salaris gebaseerd op het nieuwe deeltijdpercentage.

8. Regelingen bij opzegging arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat

8.1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat tijdens fase 2

8.1.1. Beëindigingsvergoeding

De medewerker die in fase 2 zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, ontvangt bij uitdiensttreding een vrijwillige vertrekvergoeding van 50% van de beëindigingsvergoeding die geldt bij beëindiging van het dienstverband na einde plaatsingstermijn (einde fase 3)⁴. Deze vrijwillige vertrekvergoeding zal echter nooit meer bedragen dan 6 bruto maandsalarissen en niet minder dan 3 bruto maandsalarissen.

8.1.2. Aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker eindigt tijdens fase 2 vanwege het aanvaarden van een functie buiten het Achmea concern heeft, naast de onder 8.1.1 beschreven beëindigingsvergoeding, recht op een aanvulling op het salaris volgens onderstaande tabel.

Het bedrag van de aanvulling per maand is gemaximeerd tot 30% van het maandsalaris bij werkgever. Het totale bedrag wordt in beginsel ineens uitgekeerd.

Som leeftijd en dienstjaren	Suppletieperiode
< 30	6 maanden
30 tot 55	18 maanden
≥ 55	30 maanden

Ter toelichting volgt hieronder een voorbeeld:

Een plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het aanvaarden van een externe functie buiten Achmea is op beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst 45 jaar oud en 11 jaar in dienst. De som leeftijd en dienstjaren bedraagt dan:

$$45 + 11 = 56$$

zodat voor deze plaatsingskandidaat de bovenvermelde suppletie wordt berekend over een periode van 30 maanden.

Bij de berekening van het inkomensverschil wordt rekening gehouden met een mogelijke verandering van het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever. Wanneer de medewerker bij de nieuwe werkgever een hoger deeltijdpercentage heeft, dan wordt de inkomenssuppletie gebaseerd op het laatste deeltijdpercentage bij Achmea. Is het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever lager dan bij Achmea, dan wordt de suppletie gebaseerd op het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever.

8.1.3. Start eigen bedrijf

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens fase 2 op verzoek van de plaatsingskandidaat in verband met het als zelfstandige starten van een eigen bedrijf, voert de werkgever overleg met de medewerker om te komen tot een redelijke maatwerkvergoeding.

⁴ Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding in het kader van dit artikel wordt uitgegaan van de leeftijd, de dienstjaren en het salaris van de medewerker op dag voorafgaand aan datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt

8.1.4. Korting op eigen producten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens fase 2 op verzoek van de plaatsingskandidaat vervalt de korting per de eerstkomende premievalidatum of bij een eerdere objectwijziging. Bij levensverzekeringen vervalt de korting vanaf de datum van uitdiensttreding.

8.1.5. Concurrentiebeding

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op diens eigen verzoek tijdens fase 2 eindigt, wordt ontheven van een eventueel voor hem geldend concurrentiebeding.

8.1.6. Studiekosten

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op diens eigen verzoek tijdens fase 2 eindigt, wordt ontslagen uit zijn verplichting om (een deel van) de studiekosten terug te betalen.

8.2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de plaatsingskandidaat tijdens fase 3

8.2.1. Beëindigingsvergoeding

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker eindigt tijdens fase 3 ontvangt bij uitdiensttreding een bruto vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.

8.2.2. Aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker eindigt tijdens fase 3 vanwege het aanvaarden van een functie buiten het Achmea concern heeft, naast de onder 8.2.1 beschreven beëindigingsvergoeding, recht op een aanvulling op het salaris volgens onderstaande tabel.

Het bedrag van de aanvulling per maand is gemaximeerd tot 30% van het maandsalaris bij werkgever. Het totale bedrag wordt in beginsel ineens uitgekeerd.

Som leeftijd en dienstjaren	Suppletieperiode
< 30	6 maanden
30 tot 55	18 maanden
≥ 55	30 maanden

Ter toelichting volgt hieronder een voorbeeld:

Een plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het aanvaarden van een externe functie buiten Achmea is op beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst 45 jaar oud en 11 jaar in dienst. De som leeftijd en dienstjaren bedraagt dan:

$$45 + 11 = 56$$

zodat voor deze plaatsingskandidaat de bovenvermelde suppletie wordt berekend over een periode van 30 maanden.

Bij de berekening van het inkomensverschil wordt rekening gehouden met een mogelijke verandering van het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever. Wanneer de medewerker bij de nieuwe werkgever een hoger deeltijdpercentage heeft, dan wordt de inkomenssuppletie gebaseerd op het laatste deeltijdpercentage bij Achmea. Is het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever lager dan bij Achmea, dan wordt de suppletie gebaseerd op het deeltijdpercentage bij de nieuwe werkgever.

8.2.3. Vangnet bij aangaan contract bepaalde tijd

Voor de plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker eindigt tijdens fase 3 in verband met het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar of korter, geldt het navolgende.

Wordt de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever na het verstrijken van de termijn niet verlengd zonder dat dit aan de medewerker is te wijten, dan bestaat er nog recht op begeleiding/outplacement op basis van het Achmea Sociaal Plan. De termijn van deze begeleiding is gelijk aan de resterende plaatsingstermijn die de medewerker nog had als hij deze externe functie niet zou hebben aanvaard. Bedraagt de 'resterende plaatsingstermijn' minder dan drie maanden, dan heeft de medewerker recht op drie maanden begeleiding.

Daarnaast heeft de medewerker aanspraak op een extra beëindigingsvergoeding ter grootte van het salaris over de resterende plaatsingstermijn.

8.2.4. Start eigen bedrijf

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens fase 3 op verzoek van de plaatsingskandidaat in verband met het als zelfstandige starten van een eigen bedrijf, voert de werkgever overleg met de medewerker om te komen tot een redelijke maatwerkvergoeding.

8.2.5. Korting op eigen producten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens fase 3 op verzoek van de plaatsingskandidaat vervalt de korting per de eerstkomende premievalidatum of bij een eerdere objectwijziging. Bij levensverzekeringen vervalt de korting vanaf de datum van uitdiensttreding.

8.2.6. Hypotheekkorting

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de plaatsingskandidaat tijdens fase 3 geldt ten aanzien van de personeelshypotheekregeling het navolgende. De door Achmea betaalde rentevergoeding zal in tegenstelling tot wat is bepaald in de betreffende personeelshypotheekregeling, gedurende het eerste jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gehandhaafd en gedurende het tweede jaar worden gehalveerd. Na het tweede jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst herleeft het artikel van de van toepassing zijnde personeelshypotheekregeling met betrekking tot de gevolgen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in zijn geheel. De medewerker heeft dan het recht de hypothecaire lening binnen drie maanden na afloop van genoemde periode van twee jaar af te lossen. De eventueel betaalde boeterente zal door Achmea als bruto vergoeding aan de medewerker worden uitbetaald. De medewerker kan de betaalde boeterente aftrekken in zijn aangifte Inkomstenbelasting.

8.2.7. Eenmalige terugkeergarantie

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker tijdens fase 3 eindigt vanwege het aanvaarden van een functie buiten het Achmea concern heeft tijdens de eerste 2 maanden bij de nieuwe werkgever een eenmalige terugkeergarantie in een passende functie.

Indien er geen passende functie beschikbaar is dan wordt bij terugkeer het plaatsingsproces vervolgd waar het gestopt was vóór de beëindiging van arbeidsovereenkomst, voor maximaal de resterende duur van de plaatsingsperiode.

8.2.8. Concurrentiebeding

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op diens eigen verzoek tijdens fase 3 eindigt, wordt ontheven van een eventueel voor hem geldend concurrentiebeding.

8.2.9. Studiekosten

De plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst op diens eigen verzoek tijdens fase 3 eindigt, wordt ontslagen uit zijn verplichting om (een deel van) de studiekosten terug te betalen.

9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

9.1.

Als blijkt dat de plaatsingskandidaat gedurende het plaatsingsproces niet plaatsbaar is, maar wel in voldoende mate actief heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie, dan wordt de plaatsingskandidaat als niet plaatsbaar aangemerkt. De werkgever zal deze niet plaatsbaarheid schriftelijk aan de plaatsingskandidaat bevestigen.

9.2.

De werkgever zal in dit geval de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. Daartoe zal primair in overleg met de plaatsingskandidaat een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst worden overeengekomen dan wel aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) schriftelijk toestemming worden verzocht de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

9.3.

Met de plaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan eindigt op basis van het in dit artikel bepaalde, wordt de hiernavolgende afvloeiingsregeling getroffen.

9.3.1. Hoogte van de afvloeiingsvergoeding

De hoogte van de afvloeiingsvergoeding is afhankelijk van de leeftijd van de plaatsingskandidaat, het aantal gewogen dienstjaren en de maandelijkse beloning, waarbij als volgt te werk wordt gegaan:

Afvloeiingsregeling = A x B x C

A = het aantal gewogen dienstjaren

B = het maandsalaris op de beëindigingsdatum

C = 1

9.3.2. Vermindering van de afvloeiingsvergoeding met 4 maandsalarissen

In verband met de investeringen die Achmea pleegt in het kader van het plaatsingstraject wordt op het bedrag van de afvloeiingsvergoeding een bedrag gelijk aan 4 voor de medewerker geldende maandsalarissen in mindering gebracht.

9.3.3. Minimumbedrag van de afvloeiingsvergoeding

Het bedrag van de afvloeiingsvergoeding zal, na aftrek van de hiervoor genoemde 4 maandsalarissen, niet minder bedragen dan tweemaal het maandsalaris.

Ter toelichting volgt hieronder een voorbeeld

Een plaatsingskandidaat is op 1 augustus 2012 52 jaar oud, 4 jaar in dienst en verdient € 2.000,-- bruto per maand, vermeerderd met 8 % vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering. De vergoeding bedraagt dan:

$(2 \times 1,5 + 2 \times 2) \times 2.326,60 =$	€ 16.286,20
Af: $(4 \times 2.326,60) =$	€ 9.306,40
<u>Te vergoeden:</u>	<u>€ 6.979,80</u>

De vergoeding bedraagt niet meer dan het vaste salarisverlies vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker waarbij de aanspraak op WW uitkering bij de berekening van het gederfde vaste salaris wordt betrokken. In verband met het vervallen van de FVP regeling wordt de aanspraak op WW uitkering gesteld op 60% (in plaats van het wettelijke percentage van 75% resp. 70%). Dit betekent dat voor zover de som van de vergoeding plus de aanspraak op de WW uitkering (waarbij de hoogte van de WW uitkering op 60% wordt gesteld) méér bedraagt dan 100% van het salarisverlies tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker, het bedrag dat boven de 100% uitkomt in mindering wordt gebracht op de vergoeding.

9.3.4. Medewerker afkomstig van Agis Zorgverzekeringen

Voor de medewerker die op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekering en op 1 januari 2010 in dienst is getreden van Achmea Personeel B.V. en op grond van de Harmonisatie afspraken Agis – Achmea gebruik kan maken van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling, geldt het volgende. Als sprake is van de situatie als bedoeld in artikel 10.1 dan heeft deze medewerker bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de keuze tussen of de afvloeiingsvergoeding op basis van artikel 10.3 of gebruikmaking van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling.

9.3.5. Geen aanspraak op transitievergoeding

De voorzieningen in het Sociaal Plan (zoals bijvoorbeeld artikel 4, 5.6. en 9.3.) zijn een gelijkwaardige voorziening in de zin van de Wet Werk en Zekerheid. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de medewerker naast de voorzieningen in het Sociaal Plan geen aanspraak op enige (transitie)vergoeding – die eventueel verschuldigd is op grond van artikel 7:673 BW of enige andere wettelijke bepaling uit de Wet Werk en Zekerheid - deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in de voorzieningen in het Sociaal Plan.

9.4.

Als nieuwe wet- en/of regelgeving met betrekking tot bepalingen in dit artikel daartoe aanleiding geeft, dan treden partijen hierover met elkaar in overleg.

9.5.

De werkgever houdt bij het tijdstip van aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV zoveel mogelijk rekening met de door de werkgever in acht te nemen (fictieve) opzegtermijn. De procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal niet eerder in gang worden gezet dan in de zesde maand van de plaatsingstermijn. Als desondanks de periode van de fictieve opzegtermijn doorloopt tot na de datum waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd, en de medewerker wordt op grond daarvan over die periode een werkloosheidsuitkering geweigerd, dan compenseert de werkgever dit gedurende die periode tot het niveau van de werkloosheidsuitkering als deze wel zou zijn verstrekt.

10. Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Dit artikel legt onder meer de samenstelling van de begeleidingscommissie, de taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissie vast.

10.1. Taken Begeleidingscommissie

Individuele klacht over beslissing uit hoofde van Sociaal Plan

De begeleidingscommissie adviseert de Directies van de bedrijfssonderdelen van Achmea wanneer een medewerker zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan en daarover bij de Begeleidingscommissie een klacht indient.

Toetsing ondersteuning door Achmea

Als de plaatsingskandidaat van mening is dat de werkgever onvoldoende ondersteuning heeft geboden tijdens de plaatsingsperiode, dan kan hij het plaatsingsdossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie toetst aan de hand van het dossier of de werkgever in voldoende mate aan zijn in dit Sociaal Plan en in het “plaatsingsreglement” vastgelegde verplichtingen heeft voldaan. De Begeleidingscommissie stelt daarbij zowel de werkgever als de plaatsingskandidaat in de gelegenheid hun standpunten ter zake mondeling toe te lichten.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de werkgever in onvoldoende mate ondersteuning heeft geboden tijdens de plaatsingsperiode, dan kan de Begeleidingscommissie besluiten de plaatsingsperiode te verlengen.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de werkgever te weinig ondersteuning heeft geboden tijdens de plaatsingsperiode, dan vervolgt de plaatsingskandidaat het plaatsingstraject of, als de plaatsingstermijn verstreken is, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan.

Tegen de uitspraak van de Begeleidingscommissie is geen beroep mogelijk.

Toetsing mate van inspanning door de plaatsingskandidaat

Als de werkgever van mening is dat de medewerker in onvoldoende mate actief meewerkt aan het vinden van een passende functie, dan kan hij het dossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie toetst aan de hand van het dossier of de plaatsingskandidaat in voldoende mate aan zijn in dit Sociaal Plan en in het “plaatsingsreglement” vastgelegde verplichtingen heeft voldaan. De Begeleidingscommissie stelt daarbij zowel de plaatsingskandidaat als de werkgever in de gelegenheid hun standpunten ter zake mondeling toe te lichten.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de plaatsingskandidaat in onvoldoende mate heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie, dan kan de werkgever over gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een beëindigingsvergoeding.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de plaatsingskandidaat onvoldoende actief heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie, dan vervolgt de plaatsingskandidaat het plaatsingstraject of, als de plaatsingstermijn verstreken is, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan.

Tegen de uitspraak van de Begeleidingscommissie is geen beroep mogelijk.

10.2. Samenstelling Begeleidingscommissie

10.2.1. De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden en is als volgt samengesteld:

2 leden, benoemd door de Raad van Bestuur

1 lid, benoemd door de Centrale ondernemingsraad

1 lid, namens de vakorganisaties

De leden van de commissie bepalen hoe de functie van de voorzitter wordt ingevuld.

Op dezelfde wijze wordt voor elk lid van de commissie een plaatsvervanger benoemd.

Met uitzondering van het lid benoemd door de vakorganisaties hebben alle commissieleden en plaatsvervangers een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

10.2.2.

Aan de commissie kan desgewenst een secretaris toegevoegd worden. De secretaris heeft geen stemrecht.

10.2.3.

Wanneer een lid van de commissie betrokken is bij een ingediende klacht, treedt voor de behandeling van deze klacht de plaatsvervanger op als lid in de plaats van het betrokken commissielid.

10.3. Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie

De commissie heeft het recht alle informatie in te winnen die zij voor haar oordeelsvorming noodzakelijk acht. Een ieder, die door de commissie benaderd wordt voor informatie, is gehouden deze informatie te verstrekken.

10.4. Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht

10.4.1.

De medewerker die een klacht heeft ingediend bij de commissie ontvangt per omgaande van de (secretaris van de) commissie een bevestiging van ontvangst van de klacht.

10.4.2.

De commissie doet in beginsel binnen 6 weken nadat haar om een oordeel verzocht is schriftelijk uitspraak.

10.4.3.

De commissie zal in ieder geval de betrokken medewerker horen. Deze kan zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.

10.4.4.

Een advies wordt gegeven met eenvoudige meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimititeit dan zal dit worden vermeld in het advies. Een unaniem advies is bindend voor alle betrokkenen. Ingeval van een niet unaniem advies beslist de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is op grond van het voorgelegde zwaarwegende advies.

10.4.5.

Een door de commissie uitgebracht advies wordt schriftelijk aan de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is en de betrokken medewerker gezonden.

10.4.6.

Een besluit van de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is wordt gemotiveerd en schriftelijk naar de Begeleidingscommissie en de betrokken medewerker gezonden.

10.5. Geheimhouding

Een ieder die bij de behandeling van een klacht betrokken is, is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij kennis neemt.

Van de medewerker die de klacht heeft ingediend wordt verwacht dat hij discreet omgaat met de informatie waarover hij als gevolg van de behandeling van de klacht beschikt.

10.6. Rapportage

10.6.1.

De commissie is bevoegd gegevens te verstrekken aan de Centrale Ondernemingsraad en de vakorganisaties. Deze rapportage bevat onder meer:

- Het aantal klachten per locatie en de aard van de ingediende klachten;
- De door de commissie uitgebrachte adviezen;
- De door de Directies genomen besluiten.

10.6.2.

De rapportage geschiedt op zodanige wijze, dat de beschrijving van de klachten, de adviezen en de beslissingen van de Directies niet tot de persoon van de medewerker te herleiden zijn.

10.7. Geen opschortende werking

Het indienen van een klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van een genomen besluit of maatregel in het kader van het Sociaal Plan. Indien daartoe zwaarwegende argumenten aanwezig zijn, kan de medewerker de Begeleidingscommissie verzoeken binnen 2 weken een uitspraak te doen.

10.8. Klachtentermijn

Vanaf de datum dat er een besluit in het kader van het Sociaal Plan schriftelijk aan de medewerker bevestigd is, heeft de medewerker binnen een periode van 2 weken de gelegenheid hiertegen een klacht bij de Begeleidingscommissie in te dienen. Klachten welke na het verstrijken van deze termijn bij de commissie aangemeld worden, worden niet in behandeling genomen.

BIJLAGE 1

Plaatsingsreglement bij het Sociaal Plan Achmea 01-01-2017 t/m 31-12-2017

I. Inleiding

- Achmea voelt zich als werkgever verantwoordelijk om medewerkers die plaatsingskandidaat zijn geworden zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe functie, binnen of buiten Achmea.
- Om de plaatsingskandidaten hierbij professioneel te ondersteunen vindt onder regie van het Achmea Transfer Centrum (ATC) de begeleiding van de plaatsingskandidaten plaats.
- Het vacaturebeleid van Achmea is er op gericht om vacatures bij voorrang aan te bieden aan plaatsingskandidaten. Van 'ontvangende' leidinggevendenden wordt verwacht dat zij geschikte plaatsingskandidaten aannemen op passende vacatures. Indien een plaatsingskandidaat niet plaatsbaar is c.q. wordt afgewezen wordt zo'n besluit goed en schriftelijk gemotiveerd aan de plaatsingskandidaat.
- Met ingang van de dag waarop de medewerker instroomt in fase 3 is het ATC de nieuwe afdeling voor de medewerker en krijgt de medewerker een leidinggevende bij het ATC (LGA).
- Van de plaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij actief (mee)werkt aan het vinden van een in- of externe functie.
- In dit plaatsingsreglement zijn opgenomen de rollen, wie waarop aanspreekbaar is en wat over en weer van elkaar mag worden verwacht.

II. Het plaatsingstraject

Het plaatsingstraject (fase 3) bevat de volgende stappen:

- Intake: doel is om een goed beeld te krijgen van waar de plaatsingskandidaat staat in het transitietraject, wat passende functies zijn, wensen en mogelijkheden, verwachtingen over en weer en hoe het "plan van aanpak" eruit ziet. De gemaakte afspraken worden vastgelegd. Met de LGA worden de afspraken in het kader van Compas gemaakt.
- Opstellen plan van aanpak fase 3: hierin worden duidelijke en concrete afspraken gemaakt en vastgelegd over doelen en resultaten en hoe die te realiseren en welke activiteiten door wie, wanneer worden ondernomen.
- Werken aan werk: de mogelijkheid bestaat om de plaatsingstermijn te onderbreken voor het vervullen van tijdelijke werkzaamheden. Aanvaardt de plaatsingskandidaat een tijdelijke interne functie van korter dan 1 jaar, dan wordt daardoor de plaatsingstermijn opgeschort voor de duur van die tijdelijke plaatsing.
- In fase 3 worden periodiek voortgangsgesprekken gevoerd en er vindt op een passend moment evaluatie plaats waarbij het plaatsingsproces wordt besproken en de nakoming van de gemaakte afspraken worden beoordeeld.
- Het plaatsingstraject - met de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen - eindigt voor het einde van de plaatsingstermijn op het moment dat de medewerker in- of extern een functie vindt en aanvaardt.
 - a. Voor zover de medewerker voor het einde van de plaatsingstermijn extern een andere functie heeft gevonden, heeft de medewerker aanspraak op de vertrekvergoeding en eventueel de suppletierегeling (aanvulling op een eventueel lager salaris bij een andere werkgever). Een en ander conform de betreffende regelingen in het Sociaal Plan.
 - b. Voor zover de medewerker niet geplaatst is voor het einde van de plaatsingstermijn, volgt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een beëindigingsovereenkomst of het UWV waarbij de betreffende medewerker een afvloeiingsvergoeding ontvangt conform de regeling van het Sociaal Plan (tenzij de plaatsingskandidaat of Achmea zich naar het oordeel van de Begeleidingscommissie onvoldoende actief heeft ingezet. Zie verderop).

Om zoveel mogelijk te realiseren dat de plaatsingskandidaat direct aansluitend aan het aflopen van de plaatsingsperiode in aanmerking komt voor een WW-uitkering, zal de beëindigingsovereenkomst c.q. het ontbindingsverzoek tijdig moeten worden overeengekomen resp. ingediend (in verband met de zogenoemde fictieve opzegtermijn).

Dit betekent echter niet dat de plaatsingsactiviteiten en -inspanningen op dat moment eindigen. Het plaatsingstraject loopt door tot de laatste dag van de plaatsingstermijn. Ook in deze fase vinden periodiek gesprekken en evaluaties plaats, en wordt het plaatsingsdossier aangevuld.

Dit betekent dat het ATC de plaatsingskandidaat tot het einde van de plaatsingstermijn blijft ondersteunen bij zijn plaatsingsactiviteiten met als doel in- of externe plaatsing.

Van de plaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij zich eveneens tot de laatste dag van de plaatsingstermijn actief blijft inspannen om in- of extern een nieuwe functie te vinden.

Vindt de plaatsingskandidaat voor het einde van de plaatsingsperiode een andere functie dan komt de beëindigingsovereenkomst daarmee te vervallen c.q. wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geacht niet te zijn uitgesproken.

III. Verantwoordelijkheden

Achmea en de plaatsingskandidaat hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheid om het plaatsingstraject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Deze verantwoordelijkheden zijn dan ook niet vrijblijvend: Achmea en de plaatsingskandidaat kunnen elkaar hierop aanspreken.

Hieronder worden de belangrijkste 'rechten & verplichtingen' van beide partijen benoemd.

Achmea

- Achmea spant zich in om de plaatsingskandidaat zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vinden van een andere functie;
- De adviseur vervult hierbij steeds een actieve rol (zie ook hieronder bij verantwoordelijkheden plaatsingskandidaat)
- De LGA is aanspreekpunt voor de plaatsingskandidaat tijdens diens plaatsingstraject;
- Achmea zorgt ervoor dat de plaatsingskandidaat een voorrangspositie heeft bij het aanbieden van interne functies. De vacatures worden in eerste instantie exclusief aangeboden aan plaatsingskandidaten. Geen geschikte kandidaten in fase 3 (of de Zilverpool) dan pas de vacature open stellen voor andere medewerkers van Achmea. Intern geen geschikte kandidaat dan (na toestemming van de betreffende directie) openstellen voor externe kandidaten;
- De vacaturehouder dient een afwijzing schriftelijk te motiveren; Escalatie bij P&O manager van de betrokken divisie of organisatieonderdeel.

Plaatsingskandidaat

- Van de plaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij zich actief inzet en opstelt;
- De plaatsingskandidaat is gehouden een passende interne- of externe functie te aanvaarden;
- Van de plaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij meewerkt aan (in- of externe) detachering als dit naar het oordeel van de adviseur kan bijdragen aan een structurele plaatsing, tenzij hij schriftelijk gemotiveerd aannemelijk maakt waarom dit niet redelijk/passend is.

Als een van beiden van mening is dat de andere partij onvoldoende inspanningen pleegt dan kan de plaatsingskandidaat of Achmea dit voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Dit heeft geen opschortende werking. Voordat hiertoe wordt overgegaan dient de 'klagende' partij de klacht met de andere partij te hebben besproken waarbij de andere partij – voor zover mogelijk – in de gelegenheid is gesteld zich te verbeteren.

Onvoldoende ondersteuning door Achmea

Als de plaatsingskandidaat van mening is dat de werkgever onvoldoende ondersteuning biedt tijdens de plaatsingsperiode, dan legt hij zijn klacht voor aan zijn LGA. Als dit niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan hij zijn klacht voorleggen aan de manager van het ATC. Vervolgens kan de kandidaat het plaatsingsdossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

Als de Begeleidingscommissie de klacht gegrond verklaart, dan kan de Begeleidingscommissie besluiten de plaatsingsperiode te verlengen voor een passende periode.

Een gang naar de begeleidingscommissie kan in beginsel niet eerder plaatsvinden dan na één of meerdere gesprekken tussen kandidaat, de adviseur en de LGA.

Onvoldoende actief meewerken door plaatsingskandidaat

Als de werkgever van mening is dat de medewerker in onvoldoende mate actief meewerkt aan het vinden van een passende functie, dan kan hij het dossier ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

Als de Begeleidingscommissie de klacht gegrond verklaart, dan kan de Begeleidingscommissie de werkgever adviseren over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 9 van het Sociaal Plan zonder toekenning van een beëindigingsvergoeding.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de plaatsingskandidaat onvoldoende actief heeft meegewerkt aan het vinden van een passende functie, dan vervolgt de plaatsingskandidaat het plaatsingstraject of, als de plaatsingstermijn verstreken is, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan.

Deel 2 – 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

1. Algemene bepalingen

1.1. Begrippen

Achmea:	Alle van de Achmea-groep deel uitmakende vennootschappen waarvan de medewerkers die feitelijke werkzaamheden verrichten een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever, waarop de Achmea cao van toepassing is.
Cao:	De Achmea cao die van toepassing is (vigerende cao). Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin de collectieve arbeidsvoorwaarden staan. De cao is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.
Afspiegelen:	Als er sprake is van een reductie van het aantal formatieplaatsen dan wordt (conform het bepaalde in de ontslagregeling van het UWV) het medewerkersbestand zodanig ingekrompen dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand voor en na de reductie zoveel mogelijk gelijk blijft. Bij afspiegelen gelden de volgende leeftijdsgroepen: <ul style="list-style-type: none">• 15 tot en met 24 jaar• 25 tot en met 34 jaar• 35 tot en met 44 jaar• 45 tot en met 54 jaar• 55 jaar en ouder
Boventallig:	Je bent boventallig als een van de volgende situaties zich voordoet: <ul style="list-style-type: none">• jouw functie vervalt;• jouw functie ingrijpend wijzigt en je niet volgens de procedure beschreven in hoofdstuk 2 wordt benoemd in de ingrijpend gewijzigde functie;• je als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie boventallig wordt;• jouw functie wordt verplaatst en je de functie niet volgt, omdat de reistijd toeneemt en de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis meer bedraagt dan 90 minuten. De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur).
Ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie die als gevolg van een organisatieaanpassing zodanig wijzigt qua <ul style="list-style-type: none">• inhoud en/of• context en/of• vereisten dat plaatsing in die functie tot niet acceptabele concessies aan de kwalitatieve en/of kwantitatieve voortgang van de werkzaamheden leidt.
Niet ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie waarvan de inhoud en/of context en/of vereisten als gevolg van de organisatieaanpassing niet of nauwelijks wijzigt.

Maandsalaris:	Jouw feitelijk genoten bruto maandsalaris. Bij het kale bruto maandsalaris worden daarnaast de volgende vergoedingen opgeteld: <ul style="list-style-type: none"> • de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering; • vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag.
Medewerker:	'Jij', degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Achmea en waarop de Achmea cao van toepassing is.
Organisatieaanpassing:	Iedere organisatieaanpassing waarvoor werkgever tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan op basis van de Wet op de Ondernemingsraden advies heeft gevraagd aan de ondernemingsraad. En niet adviesplichtige organisatie-aanpassingen die door de directeur HR Achmea zijn aangemerkt als organisatieaanpassing in de zin van dit Sociaal Plan.
Partijen:	De werkgever en vakorganisaties
Passende interne functie:	Een functie die aansluit bij jouw kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden en waarvan de salarisschaal maximaal 1 schaal lager is dan de salarisschaal waarin je in jouw oude functie was ingedeeld. En, als sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 60 minuten. Als jij en jouw leidinggevende afspraken maken over het gebruik van thuis- of telewerkfaciliteiten en/of over flexibele werktijden dan mag die reistijd niet meer bedragen dan 90 minuten. Dit geldt alleen als sprake is van een andere, verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats. Van jou mag worden verwacht dat je in de regel qua opleiding, ervaring etc. binnen 1 jaar aan de voor de functie gestelde eisen voldoet. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook gekeken naar de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van de oude functie.
Sociaal Plan:	Het Sociaal Plan dat van toepassing is. Dit is een schriftelijke, collectieve overeenkomst waarin de personele gevolgen van een organisatieaanpassing staan beschreven. Het Sociaal Plan is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.
Vakorganisaties:	FNV Finance, gevestigd in Amsterdam; CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht; De Unie, gevestigd in Culemborg.
Werkgever:	De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht.

1.2. Werkingssfeer

Welk Sociaal Plan van toepassing is, is afhankelijk van de datum waarop je boventallig wordt

Deel 2 van het Sociaal Plan is van toepassing op jou als je op grond van een adviesaanvraag (niet zijnde een zogenoemde Kopadviesaanvraag¹) waarover met de medezeggenschap overeenstemming is bereikt, boventallig wordt in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020². Of als je in deze periode te maken krijgt met een standplaatswijziging en als gevolg daarvan aanspraak kan maken op de faciliteiten van hoofdstuk 3.

Het Sociaal Plan is ook van toepassing als de directeur HR dit in een individuele situatie toekent

De directeur HR kan dit doen op grond van artikel 1.1 (organisatieaanpassing). Deel 2 van het Sociaal Plan is op jou van toepassing als de directeur HR de individuele toekenning doet in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

¹ Een 'kopadviesaanvraag' geeft in een vroeg stadium vooral een totaalbeeld van de voorgenomen strategische organisatieaanpassingen. De concrete gevolgen en/of de momenten waarop deze gevolgen zich gaan voordoen zijn dan nog niet bekend/niet voldoende bepaald.

² Dit geldt niet als je boventallig wordt of je functie wijzigt of je standplaats wijzigt op grond van een adviesaanvraag waar deel 1 van het Sociaal Plan 2017 - 2020 op van toepassing is

Ook is het Sociaal Plan van toepassing als jouw beroep op de hardheidsclausule is toegewezen

Deel 2 van het Sociaal Plan is op jou van toepassing als jouw beroep op de hardheidsclausule (artikel 1.6.2) is gehonoreerd in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

1.3. Werkingsduur

Deel 2 van het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2018

Het heeft een looptijd tot en met 31 december 2020.

De looptijd van het Sociaal Plan kan worden verlengd

Als partijen het erover eens zijn dat het Sociaal Plan op de beëindigingsdatum gewijzigd voortgezet dient te worden, wordt de looptijd van het ongewijzigde Sociaal Plan verlengd zolang partijen over de wijzigingen spreken.

1.4. Wet Melding Collectief Ontslag

Achmea voldoet aan de vereisten van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

Partijen verklaren dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij werkgever in de zin van dit Sociaal Plan onverkort geldt waarvoor de COR dan wel OR positief advies heeft uitgebracht. Partijen zijn het er over eens dat tot het einde van het Sociaal Plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO. Ook wordt voldaan aan artikel 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in het huidige Sociaal Plan en de Achmea cao waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. En als er toch sprake is van boventalligheid geldt voor medewerkers een financieel vangnet zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

1.5. Periodiek overleg

Partijen voeren periodiek overleg over de voortgang van de organisatieaanpassingen binnen Achmea

In dit overleg worden ook de mogelijkerwijs optredende problemen, met name gericht op de toepassing van het Sociaal Plan, en eventueel hierbij optredende interpretatieverschillen besproken.

1.6. Hardheidsclausules

1.6.1. Kennelijk onbillijke gevolgen

Indien de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen kennelijk onbillijke gevolgen zou hebben voor de persoonlijke situatie voor de medewerker, zal de werkgever op verzoek van de medewerker in voor hem gunstige zin afwijken van de bepalingen van het Sociaal Plan.

1.6.2. Zwaardere functie eisen

Een individuele medewerker kan de directeur HR verzoeken om onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan gebracht te worden wanneer hij, ondanks inspanningen van zowel werkgever als hemzelf, niet meer aan zwaardere functie-eisen kan voldoen. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij blijkt dat dit kennelijk aan de medewerker te wijten is.

1.6.3.

Bij een geschil over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

1.7. In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg

Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als zich in de looptijd van dit Sociaal Plan omstandigheden voordoen die er voor zorgen dat van Achmea redelijkerwijs niet kan en mag worden verwacht dat zij haar verplichtingen uit het Sociaal Plan nakomt. Zodra Achmea deze omstandigheid aannemelijk heeft gemaakt, treden partijen met elkaar in overleg over de gewenste wijzigingen van het Sociaal Plan.

Worden partijen het, na onderling overleg, niet eens over de aannemelijkheid van de omstandigheid dan zullen partijen een arbiter benoemen. De arbiter zal een uitspraak doen over de aannemelijkheid van de desbetreffende omstandigheid.

Ook bij nadelige financiële gevolgen als gevolg van wetswijzigingen in de looptijd van dit Sociaal Plan treden partijen met elkaar in overleg

Deze nadelige financiële gevolgen kunnen op zowel jou als medewerker als op Achmea van toepassing zijn. Partijen treden in deze situatie met elkaar in overleg over gewenste wijzigingen in dit Sociaal Plan.

2. Plaatsingsproces

2.1. Toepassing

Het plaatsingsproces is aan de orde als functie(s) en/of formatieplaats(en) geraakt worden door een organisatiewijziging.

Een wijziging van de organisatie kan de volgende consequenties voor een functie hebben

- De (inhoud van de) functie wijzigt niet ingrijpend;
- De (inhoud van de) functie wijzigt ingrijpend;
- De functie vervalt;
- Het aantal formatieplaatsen vermindert.

Het plaatsingsproces

- Geeft duidelijkheid aan medewerkers en leidinggevendenden over het plaatsingstraject. En maakt inzichtelijk op welke manier de organisatiewijziging van de oude naar de nieuwe situatie wordt uitgevoerd;
- Bevordert transparantie, uniformiteit en zorgvuldigheid;
- Beschrijft hoe de leidinggevende tot een besluit komt bij de plaatsing;
- Maakt de consequenties van het plaatsingsbesluit voor de medewerker inzichtelijk .

2.2. Beoogd eindresultaat

De beschikbare functies in de nieuwe situatie worden zoveel mogelijk ingevuld met medewerkers vanuit de populatie vóór de organisatiewijziging

Zij komen voor de beschikbare functie in aanmerking als hun capaciteiten (kennis, competenties en ervaring) hierop aansluiten.

2.3. Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie / ingrijpend gewijzigde functie

Een functievergelijkingsformulier wordt gebruikt om te beoordelen of een functie wel of niet ingrijpend gewijzigd is Aan de hand van het formulier wordt de 'oude'³ functie met de 'nieuwe' functie vergeleken.

Er wordt onder meer gekeken naar de volgende aspecten:

- Het verschil in kerntaken;
- Het verschil in de vereiste opleiding(niveau);
- Het verschil in de vereiste kennis(niveau);
- Het verschil in de vereiste competenties/competentie-niveau;
- Het verschil in functieschaal;
- Het verschil in de context waarbinnen de functie wordt uitgeoefend.

De feitelijke en structurele werkzaamheden staan centraal

Voor de 'oude' functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden die behoren bij de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert. De input hiervoor komt onder meer tot stand door het betrekken van een representatieve groep functiehouders bij het opstellen van het 'oude' functieprofiel voor het functie-vergelijkingsformulier. Het is aan de medezeggenschap of zij de totstandkoming hiervan toetst voordat het functievergelijkingsformulier wordt aangeboden aan de Toetsingscommissie (zie hierna).

De vergelijking vindt op functieniveau plaats

Naar jouw persoonlijke kwaliteiten wordt niet gekeken.

³ Bij de oude functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden van de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert.

Bij een gewijzigde functie volgt er een toets van de deskundigencommissie

Is er sprake van een gewijzigde functie dan vindt er een toets plaats door een deskundigencommissie of er sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie. Dit gebeurt vóór indiening van de adviesaanvraag bij de medezeggenschap. Deze commissie bestaat uit een functiewaarderingsdeskundige, een jurist van Juridische Zaken Arbeidsrecht en een vertegenwoordiger namens de COR⁴.

2.4. De functie wijzigt niet ingrijpend

Je behoudt in principe jouw functie als de functie niet ingrijpend wijzigt

Je bent dan functievolger en wordt geplaatst tenzij er in de nieuwe organisatie minder formatieplaatsen zijn. In dat geval vindt plaatsing plaats op basis van “afspiegeling”. Medewerkers die niet worden geplaatst, worden boventallig.

2.5. De functie vervalt of wijzigt ingrijpend

Vervalt de functie dan wordt je boventallig

Je leidinggevende bevestigt jou de datum waarop jouw boventalligheid ingaat. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je bent niet automatisch functievolger als de functie ingrijpend wijzigt

De procedure is dan als volgt.

- Met jou wordt een plaatsings-/selectiegesprek gevoerd (met de nieuwe leidinggevende en HR adviseur).
- Op basis van de uitkomsten van dit gesprek, de informatie en het advies van de huidige leidinggevende en de 2 laatste beoordelingen wordt over jou een oordeel gevormd. De vraag of, en in welke mate, jij kunt (gaan) voldoen aan de functie-eisen van de nieuwe functie staat hierbij centraal. Dit leidt tot een van de hieronder genoemde 3 uitkomsten:
 1. Je voldoet aan alle vereisten en bent direct inzetbaar
 - Er is sprake van een passende functie en je wordt definitief geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder);
 2. Je voldoet nog niet aan alle vereisten, maar de inschatting is dat je hier binnen een maximale termijn van 12 maanden aan voldoet
 - Er is sprake van een passende functie. Je wordt geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder).
 - Jij en jouw leidinggevende maken afspraken over de functie-eisen waarop jij je in de periode van 12 maanden moet ontwikkelen. Deze afspraken worden vastgelegd in Compas. Slaag je er niet in om aan het eind van de 12 maanden aan alle vereisten te voldoen dan wordt je op dat moment alsnog boventallig. Dit gebeurt alleen als het niet voldoen aan de vereisten niet te wijten is aan jou. Als vóór afloop van de 12 maanden duidelijk is dat je er niet in zal slagen om aan alle vereisten te voldoen, kun je eerder boventallig worden. Je valt onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan dat van toepassing was bij de adviesaanvraag.
 3. Je voldoet niet aan alle vereisten en de inschatting is dat je hier niet binnen een termijn van maximaal 12 maanden aan voldoet waardoor je niet inzetbaar bent
 - Je wordt boventallig. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je hebt de mogelijkheid de uitkomst voor te leggen aan de naast hogere leidinggevende

Dit kun je doen als je het niet eens bent met het oordeel van de nieuwe leidinggevende. De naast hogere leidinggevende neemt een definitief besluit nadat hij jou, de nieuwe leidinggevende en de HR adviseur heeft gehoord.

Om inzicht te krijgen in jouw geschiktheid kan gebruik worden gemaakt van een assessment.

Jij en de naast hogere leidinggevende kunnen daarnaast bij twijfel gezamenlijk besluiten tot een assessment.

⁴ Lid namens COR heeft zitting zonder last of ruggenspraak

In uitkomst 1 en 2 kan er sprake zijn van afspiegelen

Van afspiegeling is sprake als er meer medewerkers zijn die voldoen aan alle vereisten of waarvan verwacht wordt dat zij binnen 12 maanden voldoen aan alle vereisten, dan dat er formatieplaatsen zijn. De afspiegeling vindt plaats over de medewerker uit beide groepen (1 en 2) samen.

Je kunt gebruik maken van het budget van € 2.000 uit de cao

Dit wordt aan jou ter beschikking gesteld na afronding van het adviestraject en vanaf het moment dat je zeker weet dat je boventallig wordt. Je kunt het budget gebruiken voor outplacementbegeleiding en/of om inzicht te krijgen in hoe financieel fit je bent. Dit staat in hoofdstuk 6 van de Achmea cao.

2.6. Plaatsmakersregeling

In deze regeling verstaan we onder:

plaatsmaker: de medewerker die vrijwillig de plaats inneemt van de oorspronkelijk boventallige

oorspronkelijk boventallige: de medewerker die op basis van het plaatsingsproces boventallig is maar door te ruilen met de plaatsmaker alsnog geplaatst wordt

Je kunt, als je zelf niet boventallig wordt, plaatsmaken voor een boventallige medewerker

Als je dit wilt, dien je een verzoek in bij je leidinggevende. Uitsluitend Achmea bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk.

De volgende regels zijn van toepassing bij de plaatsmakersregeling:

1. Je kunt als plaatsmaker alleen plaats maken voor een boventallige medewerker uit hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt en uit hetzelfde leeftijd cohort

Dit is afgeleid van het afspiegelingsbeginsel. De oorspronkelijk boventallige medewerker (uit hetzelfde leeftijd cohort) wordt in de vrijgevallen functie geplaatst.

2. Achmea kan bij uitzondering akkoord gaan met een plaatsmaker uit een ander leeftijd cohort

Dit is alleen mogelijk als jouw beëindigingsvergoeding als plaatsmaker door de Belastingdienst niet wordt beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is. Dit moet vooraf getoetst worden.

3. Als je als plaatsmaker uit dienst treedt, ontvang je de vergoeding conform hoofdstuk 4

De vergoeding bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum. En bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de oorspronkelijk boventallige die de functie van de plaatsmaker inneemt recht zou hebben gehad. De vergoeding wordt verhoogd met vier maandsalarissen voor de periode als bedoeld in artikel 4.2.

4. Als Achmea jouw verzoek om plaats te maken honoreert, wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd

De beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst. Je kunt als plaatsmaker geen gebruik maken van de mogelijkheid van artikel 4.2 om bij aanvang van jouw boventalligheid nog maximaal 4 maanden in dienst te blijven.

3. Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid

3.1. Vergoeding extra reiskosten

Je kunt in aanmerking komen voor een vergoeding van extra kosten voor reizen

De vergoeding is voor de medewerker die zijn functie volgt als gevolg van het wijzigen van zijn standplaats. En voor de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie. De extra vergoeding ontvang je alleen als de betreffende regeling in de Achmea cao daar niet in voorziet.

Reis je met eigen vervoer dan is de vergoeding volgens de cao gemaximeerd tot een afstand van 50 kilometer enkele reis

Is jouw afstand voor woon-werkverkeer groter dan 50 kilometer (enkele reis), dan worden de meer-kilometers boven de 50 kilometer (enkele reis, heen en terug 100 kilometer) die het gevolg zijn van de locatiewijziging vergoed op basis van € 0,19 per kilometer. Deze vergoeding voor extra reiskosten wordt op declaratiebasis toegekend. Deze vergoeding vervalt uiterlijk na twee jaar, of eerder als je er door verhuizing niet meer voor in aanmerking komt.

3.2. Vergoeding rente autolening

Achmea kan een vergoeding van de rente voor een lening voor de aanschaf van een auto beschikbaar stellen

Leverd het reizen per openbaar vervoer onaanvaardbare reistijden op of is dit door onoverkomelijke lichamelijke beperkingen niet mogelijk dan kun je deze vergoeding ontvangen. De vergoeding is een aanvulling op de hiervoor genoemde vergoeding voor extra reiskosten

Achmea vergoedt de door jou betaalde rente over een bedrag van maximaal € 11.500,-

Het vergoedingsbedrag wordt als een bruto bedrag uitbetaald. Bij het afsluiten van de lening gelden de acceptatie- en aflossingsregelingen van de betreffende kredietverstrekker. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit. Deze faciliteit geldt niet voor medewerkers die verhuizen.

3.3. Reistijdcompensatie

Je kunt in aanmerking komen voor een gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd

De gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd is er als je jouw functie volgt als gevolg van de wijziging van jouw standplaats. Of als je als boventallige medewerker op basis van dit Sociaal Plan een interne functie aanvaardt op een andere locatie. De reistijd dient te zijn toegenomen en in totaal meer dan twee uur per dag (heen en terugreis) te bedragen. De reistijdcompensatie gaat in op het moment waarop je de functie op een andere locatie uitoefent.

In de dagelijkse werktijd wordt rekening gehouden met de reistijdcompensatie

Voor een periode van 2 jaar wordt de dagelijkse werktijd verminderd met het toegenomen gedeelte van de reistijd boven 2 uur per dag. De reistijdcompensatie bedraagt maximaal 2 uur per gereisde dag.

Na 2 jaar bestaat er geen recht meer op de reistijdcompensatie

Dit is alleen anders als je een verhuisdatum hebt vastgesteld die is gelegen in het 3e jaar na de wijziging van standplaats. In dat geval wordt de termijn van 2 jaar met maximaal 1 jaar verlengd.

Het recht op reistijdcompensatie vervalt ook als het als gevolg van verhuizing niet meer noodzakelijk is

De wijze waarop deze compensatie in de praktijk toegepast wordt, zal in goed overleg tussen werkgever en de medewerker vastgesteld worden.

Achmea stelt medewerkers zoveel mogelijk in de gelegenheid om de reistijd te beperken

Dit doet zij door flexibel te zijn in de vaststelling van de werktijden. En de mogelijkheden van Vertrouwd Samen Werken.

3.4. Verhuiskostenvergoeding

Je kunt in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding

De medewerker die zijn functie volgt als gevolg van de wijziging van zijn standplaats en de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie heeft recht op een verhuiskostenvergoeding. Je hebt hier recht op als de afstand enkele reis tussen het huisadres en de nieuwe standplaats met meer dan 30 kilometer toeneemt en daardoor groter wordt dan 50 kilometer.

Je kunt gebruikmaken van de verhuiskostenregeling als je binnen 2 jaar na de verplaatsing een woning betreft binnen een straal van 40 kilometer

De verhuizing moet ook leiden tot ten minste een halvering van de reisafstand c.q. reistijd. Voor vestiging buiten deze straal is toestemming van de werkgever noodzakelijk.

De verhuizing vindt plaats door een door Achmea gecontracteerd erkend verhuisbedrijf

De navolgende kosten in verband met verhuizing komen voor vergoeding in aanmerking:

- a. Het verpakken van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- b. Vervoerskosten van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- c. De premie van de verzekering van het transport van de inboedel: deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- d. Reiskosten van het gezin op de dag van verhuizing (netto);
- e. Herinrichtingskosten (netto):
 - woon je zelfstandig: € 5445,36;
 - woon je op kamers/bij ouders in: € 2722,68.
- f. Kosten aan de nieuwe woning: de aansluitkosten voor gas, water, elektriciteit, telefoon en kabeltelevisie (belast);
- g. Bij verkoop van de woning (oude woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - 50% van de eventuele kosten van vervroegde aflossing van de hypotheek (belast);
 - 50% van de rentelasten vanaf het moment van oplevering van de nieuwe woning van een overbruggingskrediet gedurende maximaal 6 maanden (belast).
- h. Bij aankoop van de woning (nieuwe woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - de overdrachtsbelasting (onbelast) bij aankoop van een bestaande woning;
 - 6% over de totale koop- aanneemsom inclusief BTW (gebruteerd/belast), exclusief de eventueel verschuldigde bouw- dan wel grondrente, bij aankoop van een nog te bouwen woning;
 - de in rekening gebrachte notaris- en registratiekosten (ten aanzien van de woning: onbelast; ten aanzien van de hypothecaire lening: belast);
 - de taxatiekosten in verband met het verkrijgen van een hypothecaire lening (gebruteerd/belast).
- i. Bij verhuizing naar een duurdere regio (koopwoning):

Ben je van mening dat bij aankoop van een woning op grond van deze verhuisregeling een nadelig verschil in marktwaarde bestaat tussen de oude en de nieuwe locatie? Dan schakelt Achmea een onafhankelijk taxateur in. De taxateur stelt, op basis van gelijkwaardige woningen, het prijsverschil vast. Over het geconstateerde prijsverschil kun je een lening onder hypothecair verband sluiten tot een bruto bedrag van maximaal € 36.302,42. De verschuldigde rente over deze lening zal tijdelijk gesubsidieerd worden volgens onderstaand schema:

- 100% rentesubsidie in het eerste jaar na verhuizing;
- 75% in het tweede jaar;
- 50% in het derde jaar;
- 25% in het vierde jaar;
- 0% in de jaren daarna.

De bestaande acceptatienormen voor hypotheekleningen wijzigen niet door de hiervoor genoemde faciliteit.

Bij tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit.

- j. Bij verhuizing van een huurhuis naar een huurhuis of van een woonhuis naar een huurhuis:
- makelaarscourtage (gebruteerd/belast);
 - bij hogere huurlasten (op basis van het puntensysteem van de Huurprijzenwet, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijke ongelijkwaardigheid van de woningen) worden de hogere huurlasten gedurende maximaal 4 jaar als volgt gecompenseerd (belast):
 - 100% gedurende het eerste jaar;
 - 75% gedurende het tweede jaar;
 - 50% gedurende het derde jaar;
 - 25% gedurende het vierde jaar;
 - 0% in de jaren daarna.
- k. Wanneer de overgang van oude naar nieuwe woonplaats noodgedwongen later plaatsvindt dan de verandering van standplaats, wordt dit als volgt gecompenseerd:
- gedurende maximaal 2 maanden de huur van de oude woning om dubbele huurlasten te voorkomen;
 - gedurende maximaal een ½ jaar pensionkosten, inclusief 2 keer per week de werkelijke reiskosten naar huis op basis van het goedkoopste tarief openbaar vervoer. De pensionkosten worden naar redelijkheid vastgesteld, rekening houdend met regio, seizoen en eventuele alternatieven.
- In individuele gevallen kan deze termijn op basis van redelijkheid en billijkheid met enkele maanden verlengd worden.
- l. Heb je jouw hypotheek voor de verhuizing bij een Achmea-bedrijfsonderdeel gesloten en is deze (oude) personeelshypotheekregeling gunstiger dan de Achmea-hypotheekregeling, dan krijg je de mogelijkheid een eventuele aanvullende hypotheek ook te sluiten onder de condities van de (oude) personeelshypotheekregeling. Dit is alleen mogelijk als deze (oude) personeelshypotheekregeling op het moment van afsluiten van een aanvullende lening op jou van toepassing is.

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek kun je verplicht zijn de tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen

Dit is het geval als je binnen 2 jaar na toekenning van enige tegemoetkoming in de verhuiskosten op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt. Je bent dan verplicht de verleende tegemoetkoming naar rato van het nog niet verstreken deel van die 2 jaar terug te betalen.

3.5. Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing

3.5.1 Bovenschaligheid als gevolg van plaatsing in functie die 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris bevroren

Het salaris wordt vastgezet op het salaris dat je hebt op het moment van benoeming. Dit is jouw persoonlijke salaris. Dit is het geval als:

- je op basis van het plaatsingsproces wordt geplaatst in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de plaatsing; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere, functieschaal.

Je ontvangt pas weer een structurele cao verhogingen als er ruimte ontstaat tussen jouw persoonlijke salaris en het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

3.5.2 Bovenschaligheid als gevolg van vrijwillige aanvaarding van een functie die meer dan 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een functie die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris ingeschaald op het maximum van de nieuwe salarisschaal

Dit is het geval als:

- je een functie aanvaardt die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de aanvaarding van deze functie; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

Jouw salaris wordt geleidelijk afgebouwd

Naast de inschaling op het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je voor het verschil tussen je oude salaris en het maximum van de nieuwe schaal vanaf de datum van de benoeming de volgende afbouwregeling:

- de eerste 12 maanden ontvang je maandelijks 75% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 50% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 25% van dit verschil
- vanaf maand 37 ontvang je het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal.

3.5.3 Variabel salaris

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Word je in een functie geplaatst waarop geen variabele beloningsregeling van toepassing is, terwijl je in de functie van waaruit je boventallig bent geworden/bent geplaatst wel recht had op variabele beloning dan geldt er een afbouwregeling. Deze afbouwregeling is alleen van toepassing als de variabele beloningsregeling op het moment van boventalligheid 2 jaar of langer van toepassing is geweest op jou en jij in die periode ook feitelijk variabel salaris hebt ontvangen.

Bij de afbouwregeling wordt gekeken naar de voorafgaande 3 jaar

Het variabel salaris wordt vastgesteld op het gemiddelde van het variabel salaris dat de voorafgaande 3 jaar per jaar feitelijk aan de medewerker is uitbetaald. Is de periode korter dan wordt het variabele salaris vastgesteld op het gemiddelde over die kortere periode. Heb je in de periode waarover het gemiddelde wordt berekend onbetaald verlof gehad? En was jouw variabel salaris als gevolg daarvan lager? Dan wordt het variabel berekend alsof er geen sprake is geweest van onbetaald verlof.

Het gemiddelde variabel salaris wordt vastgesteld aan de hand van een berekening

Op de dag waarop je boventallig wordt, wordt gekeken naar wat je in de 36 voorafgaande maanden aan variabel salaris feitelijk uitbetaald hebt gekregen via jouw salarisstroom. Het totaal van deze bedragen wordt gedeeld door 36. Dit is de gemiddelde variabele beloning die per maand wordt uitbetaald.

De afbouwregeling is als volgt:

- De eerste 18 maanden, waarin begrepen (voor zover van toepassing) de 4 maanden vrijstelling als bedoeld artikel 4.3 en 4.7 ontvang je 100% van het gemiddelde variabel salaris;
- Van de 19e tot en met 30e maand ontvang je 50% van het gemiddelde variabel salaris.

Met ingang van de 31e maand na plaatsing eindigt de afbouwregeling.

Het compensatiebedrag wordt in 12 gelijke, maandelijkse termijnen uitbetaald.

Heb je opnieuw recht op een variabel salaris dan eindigt de afbouwregeling

De afbouwregeling eindigt in dat geval met ingang van de maand waarin op jou een regeling variabel salaris van toepassing wordt.

De afbouwregeling is ook van toepassing op de persoonlijke toeslag

Ontvang je op grond van artikel 7.10 van de cao een persoonlijke toeslag (compensatieregeling in verband met maximering van het variabel salaris), dan is de afbouwregeling ook van toepassing op de persoonlijke toeslag.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

3.5.4 Vaste kostenvergoedingen en recht op een leaseauto

De leaseauto en vaste kostenvergoeding komen te vervallen

Heb je in je nieuwe functie geen recht op een leaseauto of een vaste kostenvergoeding dan komt het recht hierop te vervallen. Dit gaat in op de dag waarop je in de nieuwe functie werkzaam bent.

3.5.5 Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden

Jouw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden wijzigen in principe niet

Interne plaatsing in een passende functie heeft – los van wat er genoemd wordt in artikel 3.5 – in principe geen gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.

4. Boventalligheid

4.1 Informatieverstrekking

Bij boventalligheid informeert jouw leidinggevende jou

Word je op basis van het plaatsingsproces (hoofdstuk 3) boventallig, dan informeert jouw leidinggevende je hierover. Dit doet hij in een persoonlijk gesprek; het aanzeggesprek. In dit gesprek hoor je per welke datum je boventallig bent. Kort na het gesprek ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Kort na het aanzeggesprek bespreekt Achmea met jou de (on)mogelijkheden voor herplaatsing in een functie die aansluit bij jouw opleiding, ervaring en capaciteiten zoals bedoeld in de ontslagregeling van het UWV.

De periode tussen het aanzeggesprek en de datum van boventalligheid bedraagt in ieder geval 6 weken

4.2 Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventalligheidsdatum

Hierin zit tevens de wettelijke opzegtermijn. Na uitdiensttreding ontvang je de Achmea beëindigingsvergoeding. Hierover lees je meer in artikel 4.4 en 4.5. De afspraken die gelden voor de periode vanaf de boventalligheidsdatum tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt staan in artikel 4.6.

Kies je ervoor om eerder dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum uit dienst te treden, dan betaalt Achmea jou naast de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4 en 4.5) ook jouw salaris uit over de resterende periode. Hierin zit de financiële compensatie voor de wettelijke opzegtermijn.

De beëindigingsvergoeding wordt uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin je uitdienst bent getreden aan jou uitbetaald. Dit geldt ook voor de uitbetaling van het salaris over de resterende periode als je er voor kiest om eerder uit dienst te treden dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum.

4.3 Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst

Kort na het aanzeggesprek ontvang je de vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst staat de datum waarop je boventallig wordt, de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de daarbij behorende beëindigingsvergoeding. In de vaststellingsovereenkomst wordt vermeld dat de beëindiging niet aan jou is te wijten.

Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst heb je 2 weken de tijd om deze te ondertekenen

Dit stelt jou onder meer in staat om informatie in te winnen om de vaststellingsovereenkomst tijdig te ondertekenen. Heb je de vaststellingsovereenkomst dan niet ondertekend dan vraagt Achmea een ontslagvergunning aan bij het UWV. Na ontvangst van de ontslagvergunning zegt Achmea de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de opzegtermijn. De vergoeding die je dan ontvangt bedraagt de Achmea beëindigingsvergoeding plus de vergoeding van 4 maanden onder aftrek van de maandsalarissen over de periode tussen datum van indiening van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV en de uiteindelijke ontslagdatum.

4.4 Achmea beëindigingsvergoeding

De Achmea beëindigingsvergoeding wordt berekend volgens de formule $D * E * F$

De componenten van deze formule zijn als volgt:

D = jouw gewogen dienstjaren op de dag waarop je boventallig bent.

Achmea hanteert hiervoor de systematiek van de wettelijke transitievergoeding:

- voor de eerste 10 dienstjaren geldt 1/6 maand per volledig half dienstjaar;
- voor de dienstjaren na de eerste 10 dienstjaren geldt 1/4 maand per volledig half dienstjaar;
- ben je op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder én ben je langer dan 10 jaar in dienst, dan geldt voor jou tot 1 januari 2020 de volgende (wettelijke) overgangsbepaling: Voor de dienstjaren na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar geldt 1/2 maand per volledig half dienstjaar.

E = jouw maandsalaris op de dag waarop je boventallig bent.

F = de vermenigvuldigingsfactor. Deze factor bedraagt 1,7

Er is een maximum bepaald voor de hoogte van de Achmea beëindigingsvergoeding:

Deze bedraagt maximaal € 130.900. Dit is 1,7 maal de wettelijke transitievergoeding van € 77.000⁵. Is je jaarsalaris hoger dan € 77.000 dan is de Achmea beëindigingsvergoeding gemaximeerd op 1,7 maal jouw jaarsalaris.

Bij het berekenen van de beëindigingsvergoeding wordt rekening gehouden met de AOW-gerechtigde leeftijd

De Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan het vaste salarisverlies vanaf de datum waarop het dienstverband eindigt tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekering en op 1 januari 2010 in dienst bent getreden van Achmea Personeel B.V. heb je keuze

Dat is het geval als je op grond van de Harmonisatie afspraken Agis – Achmea gebruik kunt maken van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling. Bij boventalligheid heb je bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de keuze tussen of de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4.en 4.5) of gebruikmaken van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling.

4.5 Overgangsregeling

Achmea kent een overgangsregeling

Partijen hebben deze overgangsregeling afgesproken om de overgang van deel 1 naar deel 2 van dit Sociaal Plan geleidelijk te laten verlopen. Voor de medewerkers die op grond van deel 1 een hogere vergoeding zouden hebben ontvangen dan zij op grond van deel 2 ontvangen, wordt de vergoeding aangepast. Daarbij is ook afgesproken dat tijdens de overgangsperiode (1-1-2018 tot en met 31-12-2020) de vergoeding op grond van deel 2 nooit meer zal bedragen dan de vergoeding op grond van deel 1.

Als je in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 boventallig wordt dan geldt voor jou een overgangsregeling. De Achmea beëindigingsvergoeding wordt dan als volgt vastgesteld:

- Stap 1 Achmea berekent jouw beëindigingsvergoeding volgens artikel 9.3 van deel 1 van het Sociaal Plan 2017 - 2020. Daarbij gaan we uit van jouw leeftijd en dienstjaren op 1 januari 2018. Voor het maandsalaris gaan we uit van jouw maandsalaris op de dag waarop je boventallig bent. Dit is de oude Sociaal Plan beëindigingsvergoeding.
- Stap 2 Van deze beëindigingsvergoeding wordt vanaf januari 2018 tot aan de datum waarop je boventallig bent, per verstreken volle maand een bedrag ter grootte van 50% van je maandsalaris afgetrokken. Dit is het bedrag dat in mindering wordt gebracht op de oude Sociaal Plan beëindigingsvergoeding.
- Stap 3 Het bedrag berekend onder stap 1 verminderd met het bedrag berekend onder stap 2 is het overgangsbedrag.
- Stap 4 Achmea berekent ook jouw Achmea beëindigingsvergoeding volgens artikel 4.4 Dit is de beëindigingsvergoeding volgens het Sociaal Plan dat vanaf 1 januari 2018 geldt.
- Stap 5 Vervolgens worden de bedragen die in stap 1, 3 en 4 zijn berekend, met elkaar vergeleken:
 - is de beëindigingsvergoeding berekend in stap 3 hoger dan de vergoeding volgens de Achmea beëindigingsvergoeding (stap 4) dan ontvang je het vergoedingsbedrag volgens stap 3 als beëindigingsvergoeding;

⁵ Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het wettelijk vastgestelde bedrag en bedraagt per 1-1-2017 € 77.000,-

- is de beëindigingsvergoeding berekend in stap 4 hoger dan de vergoeding volgens de overgangsvergoeding (stap 3) dan ontvang je het vergoedingsbedrag volgens stap 4 als beëindigingsvergoeding;
- is de vergoeding volgens de Achmea beëindigingsvergoeding (stap 4) hoger dan het vergoedingsbedrag op basis van stap 1, dan ontvang je de beëindigingsvergoeding volgens stap 1.

Voorbeeld 1:

Een medewerker is op 1 januari 2018 45 jaar oud, 15 jaar in dienst en heeft een maandsalaris van € 3.489,90 (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Op 1 mei 2018 wordt hij boventallig.

- Stap 1: volgens artikel 9.3 van deel 1 van het Sociaal Plan 2017 – 2020 bedraagt zijn beëindigingsvergoeding: **€ 47.113,65**;
- Stap 2: op 1 mei 2018 zijn er 4 maanden verstreken sinds 1 januari 2018. Er wordt daarom een bedrag ter grootte van 4 maanden * 50% * € 3.489,90 = € 6.979,80 afgetrokken van de beëindigingsvergoeding;
- Stap 3: het overgangsbetrag bedraagt daarmee: € 47.113,65 - € 6.979,80 = **€ 40.133,85**;
- Stap 4: de Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt € 20.346,12 * 1,7 = **€ 34.588,40**;
- Stap 5: omdat de vergoeding op grond van stap 3 hoger is dan de vergoeding op grond van stap 4, ontvangt deze medewerker de vergoeding volgens stap 3 (**€ 40.133,85**).

Voorbeeld 2:

Een medewerker is op 1 januari 2018 35 jaar oud, 8 jaar in dienst en heeft een maandsalaris van € 4.071,55 (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Op 1 mei 2018 wordt hij boventallig.

- Stap 1: volgens artikel 9.3 van deel 1 van het Sociaal Plan 2017 – 2020 bedraagt zijn beëindigingsvergoeding: **€ 16.286,20**;
- Stap 2: op 1 mei 2018 zijn er 4 maanden verstreken sinds 1 januari 2018. Er wordt daarom een bedrag ter grootte van 4 maanden * 50% * € 4.071,55 = € 8.143,10 afgetrokken van de beëindigingsvergoeding;
- Stap 3: het overgangsbetrag bedraagt daarmee: € 16.286,20 - € 8.143,10 = **€ 8.143,10**;
- Stap 4: de Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt € 10.871,04 * 1,7 = **€ 18.480,77**;
- Stap 5: omdat de vergoeding op grond van stap 4 hoger is dan de vergoeding op grond van stap 1, ontvangt deze medewerker de vergoeding volgens stap 1 (**€ 16.286,20**).

Voorbeeld 3:

Een medewerker is op 1 januari 2018 28 jaar oud, 4 jaar in dienst en heeft een maandsalaris van € 3.606,23 (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Op 1 mei 2018 wordt hij boventallig.

- Stap 1: volgens artikel 9.3 van deel 1 van het Sociaal Plan 2017 – 2020 bedraagt zijn beëindigingsvergoeding: **€ 7.212,46**;
- Stap 2: op 1 mei 2018 zijn er 4 maanden verstreken sinds 1 januari 2018. Er wordt daarom een bedrag ter grootte van 4 maanden * 50% * € 3.606,23 = € 7.212,46 afgetrokken van de beëindigingsvergoeding;
- Stap 3: het overgangsbetrag bedraagt daarmee: € 7.212,46 - € 7.212,46 = € 0;
- Stap 4: de Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt € 4.796,29 * 1,7 = **€ 8.153,68**;
- Stap 5: omdat de vergoeding op grond van stap 3 lager is dan de vergoeding op grond van stap 1, en de vergoeding op grond van stap 4 nooit meer kan bedragen dan de vergoeding op grond van stap 1, ontvangt deze medewerker de vergoeding volgens stap 1 (**€ 7.212,46**).

4.6 Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventalligheid

Gedurende de periode van maximaal 4 maanden vanaf boventalligheidsdatum waarin je nog in dienst bent van Achmea, geldt er een aantal spelregels:

- In deze periode verricht je geen werkzaamheden meer voor Achmea: je bent vrijgesteld van werk inclusief overdracht van werk;
- Gedurende deze periode behoud je jouw arbeidsvoorwaarden tenzij hieronder anders aangegeven;
- Jouw vaste reiskostenvergoeding en een vaste kostenvergoeding eindigen op de dag waarop jouw boventalligheid ingaat;
- Als je een leaseauto hebt, lever je deze binnen uiterlijk 4 maanden nadat jouw boventalligheid in;
- Bedrijfsmiddelen zoals je laptop, mobiele telefoon en pasje kun je gedurende deze periode behouden voor activiteiten om ander werk te vinden;

- Je mag solliciteren op interne vacatures bij Achmea. Bij gelijke geschiktheid heb je een voorrangpositie boven andere medewerkers, tenzij de medewerker een voorrangpositie heeft op grond van de geldende wet- en regelgeving;
- Op de dag waarop jouw boventalligheid ingaat, vervalt een eventuele variabele beloningsregeling.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald, wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Je ontvangt over de periode van 4 maanden de maandelijkse compensatie als gevolg van het vervallen van de variabele beloningsregeling als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De variabele beloningsregeling was op de 1e dag van jouw boventalligheid 2 jaar of langer op jou van toepassing; en
- Je hebt in deze periode ook feitelijk variabel salaris ontvangen

Deze maandelijkse compensatie bedraagt 1/12e van de gemiddelde variabele beloning die de voorafgaande 3 jaar per jaar aan jou is uitbetaald. Is die periode korter dan 3 jaar dan ontvang je het gemiddelde over die kortere periode. Hoe de berekening wordt gemaakt lees je in artikel 3.5.3.

De compensatie eindigt op de laatste dag van je arbeidsovereenkomst.

4.7 Snuffelperiode

Bij een geografische verplaatsing van jouw functie hoef je in sommige gevallen je functie niet te volgen

Is jouw reistijd huisadres – standplaats toegenomen en meer dan 90 minuten enkele reis dan hoeft je je functie niet te volgen. In dat geval wordt je boventallig. De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur).

Je hebt wel het recht je functie te volgen

Overweeg je om je functie te volgen, dan heb je maximaal 6 weken de gelegenheid te ervaren of dit voor jou haalbaar is ("snuffelperiode"). Kies je hiervoor, dan wordt de ingangsdatum van je boventalligheid met die periode opgeschort, tot maximaal 6 weken.

4.8 Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

De voorzieningen in het Sociaal Plan (zoals bijvoorbeeld artikel 4.2, 4.4, 4.5 en het budget van € 2.000,- voor outplacement begeleiding/financieel inzicht (artikel 2.6)) zijn een gelijkwaardige voorziening in de zin van de Wet werk en zekerheid. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de medewerker naast de voorzieningen in het Sociaal Plan geen aanspraak op enige (transitie)vergoeding – die eventueel verschuldigd is op grond van artikel 7:673 BW of enige andere wettelijke bepaling uit de Wet werk en zekerheid - deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in de voorzieningen in het Sociaal Plan.

5. Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Dit artikel legt onder meer de samenstelling van de begeleidingscommissie, de taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissie vast.

5.1. Taken Begeleidingscommissie

Individuele klacht over beslissing uit hoofde van Sociaal Plan

De begeleidingscommissie adviseert de Directies van de bedrijfsonderdelen van Achmea wanneer een medewerker zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan en daarover bij de Begeleidingscommissie een klacht indient.

5.2. Samenstelling Begeleidingscommissie

5.2.1. De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden en is als volgt samengesteld:

2 leden, benoemd door de Raad van Bestuur

1 lid, benoemd door de Centrale ondernemingsraad

1 lid, namens de vakorganisaties

De leden van de commissie bepalen hoe de functie van de voorzitter wordt ingevuld.

Op dezelfde wijze wordt voor elk lid van de commissie een plaatsvervanger benoemd.

Met uitzondering van het lid benoemd door de vakorganisaties hebben alle commissieleden en plaatsvervangers een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5.2.2.

Aan de commissie kan desgewenst een secretaris toegevoegd worden. De secretaris heeft geen stemrecht.

5.2.3.

Wanneer een lid van de commissie betrokken is bij een ingediende klacht, treedt voor de behandeling van deze klacht de plaatsvervanger op als lid in de plaats van het betrokken commissielid.

5.3. Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie

De commissie heeft het recht alle informatie in te winnen die zij voor haar oordeelsvorming noodzakelijk acht. Een ieder, die door de commissie benaderd wordt voor informatie, is gehouden deze informatie te verstrekken.

5.4. Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht

5.4.1.

De medewerker die een klacht heeft ingediend bij de commissie ontvangt per omgaande van de (secretaris van de) commissie een bevestiging van ontvangst van de klacht.

5.4.2.

De commissie doet in beginsel binnen 6 weken nadat haar om een oordeel verzocht is schriftelijk uitspraak.

5.4.3.

De commissie zal in ieder geval de betrokken medewerker horen. Deze kan zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.

5.4.4.

Een advies wordt gegeven met eenvoudige meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimititeit dan zal dit worden vermeld in het advies. Een unaniem advies is bindend voor alle betrokkenen. Ingeval van een niet unaniem advies beslist de Directie van het bedrijfssonderdeel waar de medewerker werkzaam is op grond van het voorgelegde zwaarwegende advies.

5.4.5.

Een door de commissie uitgebracht advies wordt schriftelijk aan de Directie van het bedrijfssonderdeel waar de medewerker werkzaam is en de betrokken medewerker gezonden.

5.4.6.

Een besluit van de Directie van het bedrijfssonderdeel waar de medewerker werkzaam is wordt gemotiveerd en schriftelijk naar de Begeleidingscommissie en de betrokken medewerker gezonden.

5.5. Geheimhouding

Een ieder die bij de behandeling van een klacht betrokken is, is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij kennis neemt.

Van de medewerker die de klacht heeft ingediend wordt verwacht dat hij discreet omgaat met de informatie waarover hij als gevolg van de behandeling van de klacht beschikt.

5.6. Rapportage

5.6.1.

De commissie is bevoegd gegevens te verstrekken aan de Centrale Ondernemingsraad en de vakorganisaties. Deze rapportage bevat onder meer:

- Het aantal klachten per locatie en de aard van de ingediende klachten;
- De door de commissie uitgebrachte adviezen;
- De door de Directies genomen besluiten.

5.6.2.

De rapportage geschiedt op zodanige wijze, dat de beschrijving van de klachten, de adviezen en de beslissingen van de Directies niet tot de persoon van de medewerker te herleiden zijn.

5.7. Geen opschortende werking

Het indienen van een klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van een genomen besluit of maatregel in het kader van het Sociaal Plan. Indien daartoe zwaarwegende argumenten aanwezig zijn, kan de medewerker de Begeleidingscommissie verzoeken binnen 2 weken een uitspraak te doen.

5.8. Klachttermijn

Vanaf de datum dat er een besluit in het kader van het Sociaal Plan schriftelijk aan de medewerker bevestigd is, heeft de medewerker binnen een periode van 2 weken de gelegenheid hiertegen een klacht bij de Begeleidingscommissie in te dienen. Klachten welke na het verstrijken van deze termijn bij de commissie aangemeld worden, worden niet in behandeling genomen.