

**delta lloyd groep**

**SOCIAAL PLAN**

**1 juni 2007 - 31 mei 2009**

## Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen .....	3
<b>1.1 Begripsomschrijvingen</b> .....	3
<b>1.2 Uitgangspunten van dit Sociaal Plan</b> .....	5
<b>1.3 Werkingsfeer en - duur</b> .....	5
<b>1.4 Schriftelijke vastlegging</b> .....	6
<b>1.5 Bezwaar en beroep</b> .....	6
<b>1.6 Hardheidsclausule</b> .....	6
<b>1.7 Wijziging</b> .....	7
<b>1.8 Overleg met vakorganisaties</b> .....	7
<b>1.9 Employability</b> .....	7
Hoofdstuk 2: Werkwijze bij reorganisaties .....	8
<b>2.1 Voorfase</b> .....	8
<b>2.2 Functie wijzigt niet of nauwelijks</b> .....	8
<b>2.3 Criteria voor een passende functie in het kader van herplaatsing bij verlies van functie</b> .....	8
<b>2.4 Werkwijze en procedure herplaatsing</b> .....	9
<b>2.5 Rechten, verplichtingen en verantwoordelijkheden bij de herplaatsingsstatus</b> .....	10
Hoofdstuk 3: Herplaatsingsscenario's .....	10
<b>3.1 Keuze uit 2 scenario's</b> .....	10
3.2 Route A: intensieve begeleiding .....	11
<b>3.2.1 Voorrang bij interne vacatures / Werking interne arbeidsmarkt</b> .....	12
<b>3.2.2 Sollicitatieondersteuning en andere voorzieningen</b> .....	12
<b>3.2.3 Om-, her- en bijscholing</b> .....	12
<b>3.2.4 Outplacementfaciliteiten</b> .....	12
<b>3.2.5 Tijdelijke werkzaamheden tijdens herplaatsingsperiode</b> .....	12
<b>3.2.7 Ondersteunende regelingen bij beëindiging dienstverband</b> .....	13
Sollicitatieverlof .....	13
Studiefaciliteiten .....	13
Vangnetbepaling ten aanzien van herplaatsingsfaciliteiten .....	13
<b>3.2.8 Oudere werknemers</b> .....	13
3.3 Route B: vertrek binnen korte termijn op eigen initiatief .....	14
Hoofdstuk 4: Arbeidsvoorwaarden bij functie- en/of standplaatswijziging binnen het concern .....	15
<b>4.1 Salarisgaranties en salarisontwikkeling</b> .....	15
<b>4.2 Overige arbeidsvoorwaarden</b> .....	15
<b>4.3 Verhuiskostenregeling bij wisseling van standplaats binnen het concern</b> .....	15
<b>4.4 Reiskostenvergoeding</b> .....	16
<b>4.5 Compensatie van extra reistijd bij verandering van standplaats</b> .....	16
Hoofdstuk 5: Uitgangspunten bij outsourcing .....	18
<b>5.1 Arbeidsvoorwaarden</b> .....	18
<b>5.2. Werkgelegenheid</b> .....	18
<b>5.3 Overleg tussen partijen</b> .....	19
Bijlage 1: Reglement Begeleidingscommissie Sociaal Plan .....	20
Bijlage 2: Schema herplaatsingsroutes .....	22
Bijlage 3: Checklist mogelijke onderwerpen voor convenant bij outsourcing .....	23

## **Hoofdstuk 1: Algemeen**

### **1. 1 Begripsomschrijvingen**

#### **Sociaal Plan**

Het Sociaal Plan voor Delta Lloyd in Nederland.

#### **Vakorganisaties**

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
- De Unie, gevestigd te Culemborg
- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp

#### **Werkgever**

Delta Lloyd Services BV

#### **Leidinggevende**

De functionaris belast met het toezicht op de werkzaamheden die door werknemer worden verricht.

#### **Werknemer**

Een natuurlijk persoon werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever.

#### **Functieverlies**

Van functieverlies is sprake:

1. Indien door een indelingscommissie is vastgesteld dat van een functie de functie-inhoud en/of de functieomgeving als gevolg van een reorganisatie sterk wijzigt, hetgeen tot uiting komt in twee of meerdere van de volgende punten:

- een verandering in de voor de functie gewenste competenties (kennis, vaardigheden en effectief gedrag)
  - een wijziging in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
  - een wijziging van de functiebeschrijving en/of de functiegroepindeling
- waarna in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer wordt vastgesteld dat de werknemer niet aan de nieuwe functie-eisen blijkt te kunnen voldoen en naar verwachting ook niet door opleiding hiertoe binnen een jaar in staat zal zijn;

of

2. een functie vanwege een reorganisatie ophoudt te bestaan;

of

3. een werknemer bij een reorganisatie, op grond van het afspiegelingsbeginsel, niet in aanmerking komt voor een gehandhaafde functie;

en/of

4. de standplaats zodanig wijzigt dat de normaal te achten reistijdnorm wordt overschreden en de werknemer niet vrijwillig deze langere reistijd accepteert.

#### **Afspiegelingsbeginsel**

Het beginsel van het toepassen van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep zodanig dat de personeelsreductie evenredig verdeeld over de leeftijdsgroepen plaatsvindt. Hiermee wordt voorkomen dat er een onevenwichtige leeftijdsopbouw in het personeelsbestand ontstaat. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt de "Handleiding Afspiegelingsbeginsel" van het CWI gevolgd.

Het personeelsbestand wordt hierbij ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder

#### **Reistijd**

De werkelijke reisduur van de woning naar de standplaats, enkele reis, gemeten van deur tot deur, op basis van de voor de werknemer gebruikelijke wijze van vervoer.

**Herplaatsingskandidaat**

De werknemer die in het kader van een reorganisatie zijn functie verliest.

**Salaris**

Het voor de werknemer geldende bruto uurloon, eventueel aangevuld met andere vaste toeslagen, inclusief 8 % vakantietoeslag, en jaarlijkse uitkering.

**Total-cash inkomen**

Het bruto jaarinkomen, bestaand uit 12 maandsalarissen, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, eventuele vaste toeslagen, en eventueel gemiddeld bij Delta Lloyd genoten variabele beloning over de laatste 3 jaar, inclusief vereveningstoeslag.

**Kantonrechterformule**

Formule voor het vaststellen van een schadeloosstelling:  $A \times B \times C$ , waarbij.

A. staat voor het aantal gewogen dienstjaren (dienstjaren beneden de leeftijd van 40 tellen voor 1, in de leeftijd van 40 t/m 49 voor 1,5 en vanaf 50 voor 2).

B. staat voor het bruto maandsalaris inclusief de vaste bestanddelen 8% vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering en eventuele vereveningstoeslag, en inclusief 1/36 deel van de eventueel gemiddeld bij Delta Lloyd genoten variabele beloning over de laatste 3 jaar.

C. staat voor een correctiefactor die in de betreffende Sociaal Plan -artikelen nader is vastgesteld.

**Anciënniteit uitzendkrachten**

De diensttijd van werknemers die voorafgaand aan de indiensttreding bij Delta Lloyd werkzaam zijn geweest als uitzendkracht voor Delta Lloyd, wordt voor de bepaling van de A factor in de kantonrechttersformule meegenomen. Eventuele onderbrekingen tussen de uitzendperiodes onderling en/of tussen de uitzendperiode en de indiensttreding bij Delta Lloyd van meer dan 3 maanden, hebben tot gevolg dat de voorafgaande uitzendperiode niet wordt meegenomen in de berekening.

## **1. 2 Uitgangspunten van dit Sociaal Plan**

Delta Lloyd levert een bijdrage aan de samenleving door het aanbieden van financiële- en verzekeringstechnische producten en diensten. Naast het behalen van een vereist rendement wordt hierdoor tevens werkgelegenheid geboden aan duizenden werknemers. Met die werknemers wil Delta Lloyd een werkgemeenschap vormen met zodanige arbeidsverhoudingen dat effectief kan worden samengewerkt om de doelen te realiseren.

Hoe Delta Lloyd als werkgever wil omgaan met de werknemers binnen de werkgemeenschap wordt in belangrijke mate omschreven in Hoofdstuk 7 "Ontwikkeling en employability" van de Delta Lloyd CAO. Intentie is om werknemers te stimuleren hun capaciteiten ten volle te benutten en te ontwikkelen. Daartoe wordt in de bedrijfsplannen naar vermogen inzicht gegeven in ontwikkelingen binnen en buiten het bedrijf en wat die kunnen betekenen voor de werknemers.

Leidinggevenden worden verantwoordelijk gesteld voor de totstandkoming van ontwikkelplannen voor hun werknemers en die verantwoordelijkheden komen ook aan de orde in de managementleergangen van het bedrijf. Anderzijds worden de werknemers gewezen op de persoonlijke verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling en voor hun inspanningen om de eigen inzetbaarheid op een zo breed en zo hoog mogelijk peil te houden. Hierdoor maakt men zich ook kansrijker op de arbeidsmarkt indien men van werkgever zou willen veranderen of daartoe door de omstandigheden genoodzaakt wordt.

Aan dit beleid wordt uitvoering gegeven door een breed scala aan activiteiten en middelen die eveneens in de CAO staan weergegeven en waartoe jaarlijks een budget beschikbaar wordt gesteld.

Ondanks alle intenties heeft Delta Lloyd de toekomst niet volledig in eigen hand. Zowel nationale als internationale ontwikkelingen bepalen in belangrijke mate die toekomst. Daardoor kunnen zich ook omstandigheden voordoen waardoor Delta Lloyd genoodzaakt is ter wille van de continuïteit van het bedrijf bepaalde activiteiten anders te gaan inrichten of niet meer te doen.

Daarbij kan enerzijds sprake zijn van nieuwe taken en nieuwe functies, anderzijds van verlies van werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, al dan niet in de vorm van overdracht van activiteiten aan derden.

Om de eventuele nadelige gevolgen van de organisatiewijzigingen voor werknemers zo goed mogelijk te voorkomen, weg te nemen of te verminderen is met de Vakorganisaties dit Sociaal Plan overeengekomen.

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is: " Van Werk naar Werk".,

In adviesaanvragen omtrent organisatieveranderingen zal worden aangegeven welke van de situatie(s) van functieverlies zich voordoet zodat toetsing door de Medezeggenschap mogelijk is..

Indien een werknemer als gevolg van een organisatiewijziging met functieverlies te maken krijgt zullen werkgever en werknemer hun inspanningen richten op het verwerven van een andere, passende, functie.

Gedwongen werkloosheid zal zich niet voordoen onder de voorwaarde dat de betrokken werknemer bereid is actief mee te werken aan om-, her- en bijscholing en /of bereid is een andere passende functie te verwerven en /of een andere standplaats te aanvaarden binnen dan wel buiten Delta Lloyd.

## **1.3 Werkingssfeer en - duur**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op individuele werknemers voor wie sprake is van functieverlies, en met wie als gevolg daarvan op individuele basis afspraken moeten worden gemaakt omtrent het vervullen van een andere functie en/of het gaan werken op een andere standplaats. Uitgangspunt hierbij is dat dit in goed onderling overleg plaatsvindt. De werkwijze hierbij is beschreven onder Hoofdstuk 2.2. Werkwijze bij reorganisaties .

Individuele afspraken, al dan niet op grond van in het verleden afgesloten Sociale Plannen of Aanvullende Afspraken bij de Sociale Paragraaf Fusie, bij onderdelen van Delta Lloyd, Delta Lloyd Zorg/NUTS en OHRA, zullen niet in voor de werknemer negatieve zin worden aangetast door dit Sociaal Plan.

Het Sociaal Plan treedt in werking per 1 juni 2007 en heeft een looptijd tot en met 31 mei 2009. Indien voor de vanaf 1 juni 2007 geldende CAO een langere looptijd wordt overeengekomen, zal deze langere looptijd ook voor dit Sociaal Plan gelden. Hiermee komen alle voorgaande sociale plannen te vervallen.

Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan zullen de bij het Sociaal Plan betrokken partijen met elkaar overleggen over de wenselijkheid cq. noodzaak om de looptijd van het Sociaal Plan te verlengen. Bij verlenging kunnen wijzigingen in het Sociaal Plan overeengekomen worden.

## **Overgangsmaatregelen**

Alle werknemers die zijn betrokken bij een reorganisatie waarvan de voorfase is gestart voor 1 juni 2007 behouden hun aanspraken op voor hen gunstiger regelingen uit het Sociaal Plan 2005 - 2007.

### **1.4 Schriftelijke vastlegging**

Indien in het kader van het Sociaal Plan met werknemers afspraken worden gemaakt, zorgt de werkgever voor een schriftelijke bevestiging daarvan.

Werkgever en werknemer verplichten zich tijdens het traject in een Herplaatsingsverslag vast te leggen welke inspanningen geleverd zijn door Delta Lloyd en de herplaatsingskandidaat om een andere, passende, functie te verwerven.

### **1.5 Bezwaar en beroep**

- A. De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan, waaronder mede begrepen de hardheidsclausule, jegens hem niet correct is c.q. wordt toegepast, kan zijn bezwaar gemotiveerd kenbaar maken via de kanalen (i.c. de direct leidinggevendenden) zoals die bij de werkgever gebruikelijk zijn.  
De werknemer kan zijn bezwaar indienen tot drie weken na het tijdstip waarop hem de vermeende niet-correcte toepassing bekend is geworden dan wel bekend had kunnen zijn kenbaar maken.
- B. Indien de werknemer van mening is, dat via de gebruikelijk weg niet of onvoldoende aan zijn bezwaar wordt tegemoet gekomen, kan hij binnen drie weken nadat door de leidinggevende op zijn bezwaar schriftelijk is gereageerd of indien drie weken verstreken zijn zonder dat op zijn bezwaar is gereageerd, schriftelijk beroep aantekenen bij de Begeleidingscommissie die voor de duur van de werking van het Sociaal Plan wordt ingesteld. De Begeleidingscommissie brengt, eventueel na hoor en wederhoor, schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de directie van het concernonderdeel, met een kopie aan de betrokken werknemer. Een advies van de commissie dat unaniem is gegeven is bindend voor de werkgever. Vervolgens beslist de directie op het beroep en maakt haar beslissing schriftelijk bekend aan de werknemer met een kopie aan de Begeleidingscommissie en wel uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het beroep. Indien de directie afwijkt van een niet-bindend advies, zal zij dit besluit schriftelijk motiveren.
- C. In bijlage A is het reglement voor de Begeleidingscommissie opgenomen.

### **1.6 Hardheidsclausule**

Indien - een overigens correcte - toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie zal de betreffende Directie in een voor de betreffende werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan werknemers met een minder kansrijke positie op de arbeidsmarkt.

## **1.7 Wijziging**

Wanneer een specifieke organisatiewijziging één der betrokken partijen bij het Sociaal Plan tot de conclusie brengt, dat het Sociaal Plan onvoldoende voorziet in de opvang van de personele gevolgen daarvan, zullen partijen nader overleg met elkaar voeren om te bezien of aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden.

Wijzigingen in c.q. aanvullingen op het Sociaal Plan worden alleen aangebracht als de betrokken partijen daarover met elkaar overeenstemming bereiken.

In elk geval zullen partijen met elkaar overleggen, als ná totstandkoming van dit Sociaal Plan wijziging in wetgeving optreedt met gevolgen die partijen bij de totstandkoming noch beoogd noch bedoeld hebben.

In hoofdstuk 13 van de Delta Lloyd CAO zijn procedureafspraken ten aanzien van reorganisaties opgenomen.

## **1.8 Overleg met vakorganisaties**

1. Met de vakorganisaties wordt elk half jaar overleg gevoerd over de organisatiewijzigingen en de werkgelegenheidsontwikkeling binnen Delta Lloyd. In dit kader zal ook rapportage plaatsvinden over de toepassing van het Sociaal Plan.
2. Indien in het kader van een organisatiewijziging sprake is van een voorgenomen collectieve overgang van werknemers naar een andere werkgever zullen de geldende arbeidsvoorwaarden van de werknemers niet worden gewijzigd dan met instemming van de vakorganisaties conform de daarvoor geldende procedures.

## **1.9 Employability**

Partijen hechten groot belang aan de employability van werknemers en onderkennen dat investeringen in employability (zie hoofdstuk 7 CAO) de kans op succesvolle begeleiding van werk naar werk bevordert.

De werkgever zal daarom in een adviesaanvraag, waarin een reorganisatie wordt afgekondigd die gepaard gaat met functieverlies, motiveren welke inspanningen in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de adviesaanvraag tot het moment van de start van de herplaatsingstermijnen, zijn en worden verricht om de mobiliteit van de werknemers te bevorderen. De criteria waaraan het medezeggenschapsorgaan de employability inspanningen zal toetsen zijn: het percentage gevoerde popgesprekken (minimaal 90%) en de investeringen in (toekomstgerichte) opleidingen. Getoetst zal worden op welke wijze de werkgever heeft gereageerd op gemotiveerde verzoeken van werknemers om (toekomstgerichte) opleidingen of andere verzoeken van werknemers om de employability te vergroten. De werkgever zal in beginsel positief ingaan op een gemotiveerd verzoek van de werknemer dat leidt tot bevordering van de individuele mobiliteit. Indien het medezeggenschapsorgaan gemotiveerd van mening is dat de werkgever niet voldaan heeft aan deze doelstellingen, kan dit in individuele gevallen leiden tot verlenging van de herplaatsingstermijn zoals beschreven in artikel 3.2.

## **Hoofdstuk 2: Werkwijze bij reorganisaties**

### **2.1 Voorfase**

Het tijdsbestek dat vooraf gaat aan het tijdstip van het aanwijzen van Herplaatsingskandidaten wordt de 'voorfase' genoemd.

De voorfase is een periode waarin de werkgever de werknemers zowel mondeling als schriftelijk zo open mogelijk informeert over de komende reorganisatie en de daarbij te verwachten gevolgen voor de werkgelegenheid. Waar mogelijk zal de werkgever de individuele werknemer ook informeren over de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemer. De voorfase biedt de werknemer, met behulp van de informatie van de werkgever, de gelegenheid in te spelen op de situatie die door de reorganisatie ontstaat.

Er is sprake van een voorfase indien een reorganisatie aan de orde zal komen, die leidt tot functieverlies.

De voorfase begint op het moment waarop de werkgever aan de OR advies vraagt over de reorganisatie.

Bij een reorganisatie zal door de werkgever steeds aan de betrokken werknemers schriftelijk worden medegedeeld of de voorfase van toepassing is en wanneer deze start. De voorfase eindigt op het moment dat op individueel niveau functieverlies is vastgesteld en medegedeeld. Ongeacht het hiervoor bepaalde, duurt de voorfase altijd tenminste één maand.

De werknemer die in het te reorganiseren bedrijfsonderdeel een functie vervult waarvoor functieverlies is voorzien, kan bij vrijwillig vertrek tijdens de voorfase in aanmerking komen voor een uitkering van 4 maandsalarissen, mits met zijn vertrek een bijdrage wordt geleverd aan het oplossen van de voorziene boventaligheid.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen en neemt derhalve het initiatief tot beëindiging indien:

- de werknemer nog niet als herplaatsingskandidaat is aangemerkt is verklaard; en:
- de werknemer de arbeidsovereenkomst nog niet heeft opgezegd; en:
- het vertrek van de werknemer tijdens de periode van de voorfase geen onoverkomelijk probleem oplevert voor de voortgang van het bedrijfsproces; en:
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst naar verwachting van de werkgever de komende boventaligheid van de werknemer voorkomt; en:
- de werknemer niet volledig arbeidsongeschikt is.

Door de werkgever kunnen functies worden uitgezonderd van de voorfase. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, zal dit worden opgenomen in de adviesaanvraag.

Gedurende de voorfase kan de werknemer op vrijwillige basis gebruik maken van artikel 3.2.2.

### **2.2 Functie wijzigt niet of nauwelijks**

Bij een reorganisatie waarbij functies niet of nauwelijks wijzigen geldt als uitgangspunt het principe "Mens volgt Werk". Indien de werknemer nog niet over alle voor de functie vereiste kwalificaties beschikt zal hierin via een opleidingsinspanning worden voorzien.

De werknemer die volgens dit principe wordt geplaatst kan geen aanspraak maken op de hierna te noemen voorzieningen van het Sociaal Plan.

Als bij dit type reorganisatie sprake is van een kwantitatieve afname van het aantal functies, waardoor voor een functie meerdere kandidaten in aanmerking komen, wordt bij de invulling van de betreffende vacatures het afspiegelingsbeginsel (als gedefinieerd in hoofdstuk 1) toegepast.

### **2.3 Criteria voor een passende functie in het kader van herplaatsing bij verlies van functie**

De werknemer die wordt geconfronteerd met functieverlies krijgt de status van Herplaatsingskandidaat. Deze status houdt in dat voor deze werknemer binnen het concern en/of buiten het concern getracht wordt een passende functie te vinden conform de criteria

zoals hieronder zijn gesteld. Voor de werknemer gelden hierbij de bepalingen van artikel 2.5 voor wat betreft de verplichtingen van de werknemer

Of een functie passend is wordt bepaald door:

- de inhoud van de huidige functie
- het functieniveau van de functie;
- het aantal arbeidsuren en, indien toepasbaar, het arbeidspatroon van de werknemer;
- de standplaats
- competenties, opleiding en ervaring van de werknemer;
- de getoonde belangstelling van de werknemer;
- mogelijkheden voor de werknemer van om-, her- of bijscholing
- sociaal/medische beperkingen van de werknemer.

Een functie wordt ook passend geacht

1. als de werknemer nog niet over alle voor de functie vereiste kwalificaties beschikt, maar deze kwalificaties naar verwachting door opleiding of bijscholing binnen een termijn van 1 jaar kan verwerven.
2. als de werknemer zelf instemt met een "niet passend" aanbod.

Indien geen passende functie van een gelijkwaardig niveau kan worden aangeboden kan een functie die 1 functieschaal lager is ingedeeld als passend worden aangemerkt. Indien sprake is van plaatsing op een lager niveau zullen de inspanningen van werkgever en werknemer worden gericht op een mogelijke toekomstige plaatsing op het vroegere functieniveau.

Indien een passende functie op initiatief van de werkgever wordt aangeboden kan de werknemer, onder vermelding van argumenten, éénmaal kenbaar maken dat hij de aangeboden functie om hem moverende redenen niet passend acht. Vervolgens zal indien mogelijk een andere passende functie worden aangeboden.

Als dan opnieuw sprake is van een niet passend zijn in de ogen van de werknemer en de werkgever van mening is dat wel sprake is van een passend functieaanbod, en het bezwaar van de werknemer kan niet worden weggenomen, kan de werknemer beroep aantekenen bij de Begeleidingscommissie.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat geen sprake van een passend aanbod is zal indien mogelijk een nieuwe passende functie worden aangeboden; is de Begeleidingscommissie van oordeel dat de functie wel passend is, dan dient de werknemer binnen 14 dagen kenbaar te maken of hij het functieaanbod aanvaardt. Doet de werknemer dit niet, dan zal de werkgever het dienstverband door middel van ontbinding van de arbeidsovereenkomst beëindigen. Werknemer kan dan geen rechten meer doen gelden op enigerlei (financiële) regeling van dit Sociaal Plan.

In de 4e maand na plaatsing kan de werknemer verzoeken om een heroriëntatie gesprek. Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en aan betrokkene bevestigd. Op basis van dit gesprek kan de mogelijkheid van het aanbieden van een andere passende functie aan de orde komen.

## **2.4 Werkwijze en procedure herplaatsing**

### **Werkwijze**

Alle ondersteunende regelingen en inspanningen zijn gericht op de begeleiding van de herplaatsingskandidaat van werk naar werk. Welke ondersteunende regelingen en inspanningen nodig zijn hangt af van de persoonlijke herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer. Voor sommige werknemers zullen maatwerkregelingen en -inspanningen nodig kunnen zijn.

Eventuele afspraken die gericht zijn op het verkrijgen van een nieuwe passende of vergelijkbare functie buiten het concern op een acceptabel inkomensniveau worden per werknemer gemaakt. Deze afspraken betreffen tevens het wegnemen of beperken van punten die belemmerend zouden kunnen werken voor het verkrijgen van een nieuwe werkkring.

### **Procedure**

Begeleiding zal door de werkgever worden aangeboden in de vorm van een (externe) herplaatsingsadviseur. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van diensten van een door CAO-partijen in overleg aangewezen externe partij.

Een herplaatsingskandidaat kan aangeven waar zijn voorkeur naar uit gaat. Deze voorkeuren worden door hem/haar vastgelegd in een zgn. belangstellingsregistratieformulier. In een Intake gesprek wordt met iedere werknemer een Plan van aanpak voor het herplaatsingstraject afgesproken. De hieruit voortvloeiende wederzijdse verplichtingen, worden door de herplaatsingsadviseur schriftelijk vastgelegd en aan betrokkene bevestigd. De werknemer kan desgewenst een vertrouwenspersoon bij dit gesprek betrekken. Eventueel hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werknemer. De begeleiding gebeurt op basis van open communicatie met volledig respect voor de privacy van de herplaatsingskandidaat. Open communicatie betekent in dit verband dat zodra daadwerkelijk acties van start zijn gegaan de werknemer de eigen leidinggevende informeert over de voortgang.

## **2.5 Rechten, verplichtingen en verantwoordelijkheden bij de herplaatsingsstatus**

Het Sociaal Plan wordt toegepast op basis van volwassen arbeidsverhoudingen waarbij:

- De werkgever, veelal vertegenwoordigd in de persoon van de leidinggevende, onder meer verantwoordelijk is voor een eenduidige en tijdige communicatie, een zorgvuldige toepassing van het Sociaal Plan en het bieden van randvoorwaarden conform het sociaal beleid van de organisatie; tevens biedt de werkgever gelegenheid aan de werknemers voor het onder werktijd maken en nakomen van afspraken in het kader van de herplaatsing. De faciliteiten die in het Sociaal Plan bij functieverlies aan de werknemer worden geboden, komen voor rekening van de werkgever.
- De werknemer medeverantwoordelijk is voor zijn eigen loopbaan; dit dient te blijken uit een actieve houding bij zijn oriëntatie op vacatures en bij het voeren van sollicitatiegesprekken en uit het nemen van initiatief tot behoud van zijn inzetbaarheid waaronder begrepen, indien noodzakelijk, het volgen van opleidingen en het gebruik maken van de aangeboden individuele begeleidingsmogelijkheden.
- De herplaatsingsadviseur zorgt voor vastlegging en bevestiging van alle afspraken tijdens de start, vervolg en afronding van de herplaatsingsprocedure; tevens onderzoekt, adviseert en ondersteunt hij/zij tijdens het traject om de herplaatsingskandidaat te helpen om tot de juiste keuze te komen en stelt hij/zij de middelen beschikbaar.

Indien de werkgever van mening is, dat de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen en de werkgever hem in een gesprek hier op gewezen heeft en er vervolgens geen wijzigingen optreden in de houding en het gedrag van de werknemer, dan kan de werkgever de Begeleidingscommissie verzoeken te beoordelen of de werknemer voldoet aan zijn verplichtingen op grond van het Sociaal Plan. De werkgever zal de inhoud van genoemd gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de werknemer niet voldoet aan deze verplichtingen zal de werkgever de werknemer een laatste kans geven om alsnog zijn verplichtingen na te komen.

Indien de werknemer blijft volharden in het niet nakomen van deze verplichtingen zal het dienstverband worden beëindigd en heeft de werknemer geen aanspraak op de financiële regelingen en faciliteiten zoals opgenomen in het Sociaal Plan.

## **Hoofdstuk 3: Herplaatsingsscenario's**

### **3.1 Keuze uit 2 scenario's**

De werknemer zal binnen 2 weken nadat deze de status van herplaatsingskandidaat heeft verkregen uitgenodigd worden voor een gesprek met de herplaatsingsadviseur teneinde te komen tot de keuze voor route A of B.

De aldaar genoemde termijnen zullen ingaan direct na het moment van het Intake gesprek

Er kan gekozen worden uit twee routes (zie ook bijlage 2):

*Route A: intensieve begeleiding*

*Route B: vertrek binnen korte termijn op eigen initiatief*

### **3.2 Route A: intensieve begeleiding**

De herplaatsingskandidaat kan gedurende een herplaatsingstermijn van 9 maanden te rekenen vanaf het Intake gesprek als hiervoor bedoeld, gebruik maken van intensieve begeleiding door de werkgever en het door CAO-partijen aangewezen outplacement-/begeleidingsbureau.

Gedurende deze van toepassing zijnde periode zullen de inspanningen worden gericht op het verwerven van een passende functie of vergelijkbare functie (zie voor criteria 2.3) binnen of buiten het Delta Lloyd concern. Als tijdens het Intake gesprek is gebleken dat binnen het concern niet onmiddellijk een passende functie beschikbaar is, dan wel dat de herplaatsingskandidaat niet intern herplaatst wil worden, start meteen ook het zoeken naar werk op de externe arbeidsmarkt

#### **Vergoeding bij tussentijds vertrek**

De herplaatsingskandidaat die tijdens de herplaatsingstermijn de arbeidsovereenkomst beëindigt, ontvangt een vergoeding op basis van de Kantonrechterformule, waarbij de correctiefactor op 0,5 wordt gesteld. Van deze vergoeding wordt vanaf maand 4, 50% van de vanaf dat moment betaalde salarissen afgetrokken.

#### **Verlenging herplaatsingstermijn**

Indien de (externe) herplaatsingsadviseur tegen het einde van het herplaatsingstraject van oordeel is dat een eenmalige verlenging van de herplaatsingstermijn de kans op een aanstelling van de herplaatsingskandidaat aanzienlijk vergroot kan deze gemotiveerd advies geven tot verlenging van de herplaatsingstermijn. De duur van deze verlenging wordt in overleg met de herplaatsingskandidaat en de werkgever vastgesteld en bedraagt maximaal 3 maanden.

De herplaatsingstermijn zal tevens in individuele gevallen verlengd worden met 3 maanden indien de werkgever niet heeft voldaan aan de employability inspanningen onder de voorwaarden zoals beschreven onder artikel 1.9 van dit Sociaal Plan.

#### **Einde herplaatsingstraject**

Indien de herplaatsingskandidaat na de van toepassing zijnde periode geen andere functie intern of extern heeft verworven zal de werkgever de procedure in gang zetten om het dienstverband te doen beëindigen. Als schadeloosstelling zal een vergoeding worden aangeboden op basis van de Kantonrechterformule waarbij de correctiefactor op 1 wordt gesteld. Van deze vergoeding wordt vanaf maand tien, 50% van de vanaf dat moment betaalde salarissen afgetrokken. De vergoeding zal nimmer hoger zal zijn dan het inkomen dat de werknemer in actieve dienst tot de verschoven richtpensioendatum vastgesteld door het pensioenfonds in december 2005 op basis van de op dat moment geldende arbeidsvoorwaarden zou kunnen verdienen.

Beëindiging van het dienstverband vindt plaats met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever waarbij de afspraken omtrent de beëindiging worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst zal worden ondertekend op een datum waarbij zo veel als mogelijk rekening wordt gehouden met de zogenaamde "fictieve opzegtermijn". De werknemer zal door de werkgever volledig op de hoogte worden gesteld van de te volgen procedure. De werknemer heeft het recht op juridische bijstand; deze kosten zullen in redelijkheid door de werkgever worden vergoed.

Als de herplaatsingskandidaat tegen het einde van de van toepassing zijnde periode een sterke kans maakt op een aanstelling direct na het verstrijken van deze periode, zal de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband een bedenktijd van maximaal 3 weken in acht nemen totdat over het voorgaande duidelijkheid is verkregen. Eventuele facilitaire ondersteuning wordt ook gedurende deze periode voortgezet.

### **3.2.1 Voorrang bij interne vacatures / Werking interne arbeidsmarkt**

Het herplaatsingsbeleid van Delta Lloyd is vastgelegd in de Vacatureregeling (Intracom). Werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is genieten bij geschiktheid voorrang bij het vervullen van vacatures. Onder geschiktheid wordt tevens begrepen de situatie waarin de werknemer nog niet over alle, voor de functie vereiste, kwalificaties beschikt maar deze naar verwachting door opleiding of bijscholing binnen een termijn van 1 jaar kan verwerven.

In het kader van vacaturevervulling worden alle onderdelen van werkgever geacht deel uit te maken van één interne arbeidsmarkt. Openstaande vacatures zullen intern bekend worden gemaakt voordat tot externe werving wordt overgegaan. De werkgever stelt faciliteiten ter beschikking zodat de werknemer op zijn verzoek toegang krijgt tot alle beschikbare informatie inzake loopbaanmogelijkheden binnen de concernonderdelen.

### **3.2.2 Sollicitatieondersteuning en andere voorzieningen**

Indien passend in het Plan van aanpak kan de werknemer een beroep doen op instrumenten die de werkgever in het kader van het reguliere employabilitybeleid aanbiedt, zoals self-assessments of sollicitatie training.

### **3.2.3 Om-, her- en bijscholing**

Indien naar het oordeel van werkgever en werknemer om-, her- of bijscholing van de werknemer noodzakelijk is voor herplaatsing binnen of buiten Delta Lloyd en over de aard van de scholing overeenstemming bestaat zullen de kosten hiervan voor rekening komen van werkgever.

De werknemer kan in deze situatie ook zelf verzoeken in aanmerking te komen voor om-, her- en bijscholing. In principe zal deze scholing in werktijd plaats vinden. Voor zover scholing buiten de voor de werknemer geldende werktijden plaats vindt wordt deze tijd voor 50% gecompenseerd in extra vrije tijd.

### **3.2.4 Outplacementfaciliteiten**

Indien gekozen wordt voor begeleiding naar een functie buiten Delta Lloyd, zal de werkgever een extern outplacement-/begeleidingsbureau inschakelen indien dit naar haar oordeel passend is als instrument voor de mogelijkheid van externe werkgelegenheid van de werknemer. Werkgever heeft hiertoe met een preferred supplier een raamcontract afgesloten. De kosten voor outplacement kunnen niet worden omgezet in een bedrag ineens voor de werknemer.

### **3.2.5 Tijdelijke werkzaamheden tijdens herplaatsingsperiode**

Tijdens de herplaatsingsperiode kunnen aan de herplaatsingskandidaat tijdelijke werkzaamheden worden opgedragen. Deze werkzaamheden dienen te passen binnen het plan van aanpak dat is gericht op het verwerven van een passende functie binnen of buiten het concern. Indien het werkzaamheden betreft buiten Delta Lloyd zal sprake zijn van detachering.

Bij het aanbieden van tijdelijke werkzaamheden zal rekening worden gehouden met de kwalificaties van de herplaatsingskandidaat en met de passendheid van de locatie van de werkzaamheden.

Indien voor de herplaatsingskandidaat geen tijdelijke werkzaamheden beschikbaar zijn en deze vakantie of verlof wenst op te nemen zal hij daartoe vrije uren aanwenden.

### **3.2.6. Remplaçantenregeling**

Deze regeling geldt indien er ten gevolge van een reorganisatie, waarvoor een adviesaanvraag bij de OR is ingediend, tenminste 20 werknemers worden geconfronteerd met functieverlies. Het dienstverband van de werknemer die werkzaam is in het betrokken reorganisatiegebied, en die aangeeft binnen 4 maanden na de vaststelling van het functieverlies van een collega in datzelfde gebied, zijn dienstverband te willen beëindigen, wordt op initiatief van de werknemer- met wederzijds goedvinden- beëindigd.

De werknemer die vertrekt, de plaatsmaker, heeft recht op een vergoeding conform tussentijds vertrek bij Route A. Indien de collega met functieverlies in het zelfde reorganisatiegebied, de herplaatsingskandidaat, recht op zou hebben op een lagere vergoeding, ontvangt de plaatsmaker deze lagere vergoeding. Het minimum bedraagt altijd 4 maandsalarissen.

Voorwaarde hierbij is dat de plaatsmaker door zijn vertrek een functie vrijmaakt voor herplaatsing van een herplaatsingskandidaat en het management daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat heeft geplaatst.

Deze regeling kan door het management ook van toepassing worden verklaard, indien er bij een reorganisatie (waarvoor een adviesaanvraag bij de OR is ingediend) voor minder dan 20 werknemers sprake is van functieverlies.

### **3.2.7 Ondersteunende regelingen bij beëindiging dienstverband**

Indien bij aanvaarding van een passende en / of vergelijkbare functie buiten het concern zich belemmerende factoren voordoen zal de werkgever faciliteiten aanbieden conform de volgende regelingen:

#### **Sollicitatieverlof**

De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging zijn functie verliest wordt in de gelegenheid gesteld binnen werktijd te solliciteren. Eventuele daarmee verband houdende kosten worden na voorafgaand overleg door de werkgever vergoed, voor zover een potentiële nieuwe werkgever deze niet vergoedt.

#### **Studiefaciliteiten**

Werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om binnen het kader van het opleidingsbeleid de voor het verwerven van een passende en / of vergelijkbare functie buiten het concern benodigde opleidingen te volgen.

De terugbetalingsverplichting van studiekosten, zoals die is vastgelegd in de studiekostenvergoedingsregeling, is niet van toepassing op studiekosten die gemaakt c.q. vergoed zijn in het kader van scholingsbehoefte in het kader van dit Sociaal Plan. Over de toedeling van studiekosten die doorlopen ná einde dienstverband zullen bij de beëindiging van de dienstbetrekking afspraken worden gemaakt tussen de werknemer en werkgever.

#### **Vangnetbepaling ten aanzien van herplaatsingsfaciliteiten**

Indien de werknemer aansluitend aan de beëindiging met het dienstverband bij Delta Lloyd bij een werkgever buiten het concern in dienst treedt en binnen 1 jaar na indiensttreding werkloos wordt, maakt hij aanspraak op de resterende deel van de intensieve begeleiding (conform Route A) met een minimum van 3 maanden. Dit geldt ook als de werknemer de termijn volledig heeft benut

### **3.2.8 Oudere werknemers**

De herplaatsingskandidaat die de leeftijd van 58 jaar of ouder heeft bereikt kan opteren voor een non-activiteitsregeling op individuele basis. Deze voorziet in een uitkering van 70 % van het total-cash inkomen. De non-activiteitsregeling eindigt op de verschoven richtpensioendatum zoals vastgesteld door het Pensioenfonds in december 2005. Tijdens de periode van non-activiteit wordt de pensioenopbouw voortgezet. Indien de non-activiteit wordt toegepast in de vorm van beëindiging van het dienstverband dan wordt de pensioenopbouw voortgezet als ware het dienstverband voortgezet tot bovengenoemde richtpensioendatum.

Met de non-activiteit danwel beëindiging van het dienstverband als bovenomschreven verkrijgt de werknemer de status van gepensioneerde, zodat de personeelskortingen en werkgeversbijdragen volgens de terzake geldende geldende regelingen van toepassing blijven. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling moet eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid melden. Van deze inkomsten wordt een bedrag van minder dan 30 % van de uitkering niet in aanmerking genomen. Het meerdere wordt in mindering gebracht op de uitkering.

Deze regeling zal door CAO-partijen nader worden onderzocht i.v.m. fiscale- en gelijke behandeling wetgeving. Indien uit dit onderzoek blijkt dat de regeling niet langer houdbaar is zullen partijen opnieuw in overleg treden.

### **3.2.9 Behoud van kortingen op schade- en ziektekostenverzekering na einde dienstverband**

#### **Schadeverzekeringen**

De personeelskorting op de premies van de schadeverzekeringen bij OHRA blijft ook na het beëindigen van het dienstverband van kracht voor zo lang deze regeling geldend is voor werknemers in actieve dienst bij werkgever.

#### **Ziektekostenverzekering.**

De personeelskorting op de premies van de collectieve ziektekostenverzekering blijft gelden tot het einde van het kalenderjaar waarbinnen de werknemer vertrekt voor zo lang deze regeling geldend is voor werknemers in actieve dienst bij werkgever.

### **3.3 Route B: vertrek binnen korte termijn op eigen initiatief**

#### **♦ Vertrekpremie bij vertrek binnen korte termijn op eigen initiatief**

De herplaatsingskandidaat die geen gebruik maakt van begeleiding van de werkgever en binnen 2 maanden na het Intake gesprek uit dienst treedt zal een éénmalige schadeloosstelling ontvangen op basis van de Kantonrechterformule, waarbij de correctiefactor is bepaald op 0,75.

Na uitbetaling van de schadeloosstelling heeft de herplaatsingskandidaat niets meer te vorderen van de werkgever op basis van de arbeidsovereenkomst (behoudens de normale eindafrekening) en de voorzieningen zoals overeengekomen in dit Sociaal Plan. De wijze van betaling van de vergoeding zal in overleg met de betrokkene worden vastgesteld.

De werkgever is bereid mee te werken aan constructies die fiscaal en wettelijk zijn toegestaan en de werknemer in staat stellen een (aanmerkelijk) belastingvoordeel te genereren, overigens onder de restrictie dat de werkgever hier geen (financieel) nadeel van ondervindt. De werkgever biedt de mogelijkheid tot een eenmalige en kostenloze consultatie van een onafhankelijk financieel adviseur, (door de werkgever toe te wijzen vooraf op verzoek van de werknemer) die op basis van de persoonlijke gegevens een advies kan geven over de fiscale mogelijkheden per individueel geval.

## **Hoofdstuk 4: Arbeidsvoorwaarden bij functie- en/of standplaatswijziging binnen het concern**

### **4.1 Salarisgaranties en salarisontwikkeling**

Indien werknemer en werkgever besluiten tot plaatsing in een functie op een lager niveau wordt het overeengekomen bruto jaarloon, bestaand uit 12 maandsalarissen, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, en eventuele vaste toeslagen, gegarandeerd (inclusief toekomstige CAO-afspraken). Indien in een nieuwe functie sprake is van een lager salarisperspectief wordt het perspectief dat voor de werknemer in zijn vorige functie van toepassing was voor drie jaar gegarandeerd, inclusief CAO indexatie.

### **4.2 Overige arbeidsvoorwaarden**

Een nadelig verschil in deelname aan functiegebonden vergoedings- of faciliteitenregeling (onkostenvergoeding, bedrijfsautoregeling) ten gevolge van de functiewijziging, zal niet worden gecompenseerd.

### **4.3 Verhuiskostenregeling bij wisseling van standplaats binnen het concern**

De navolgende verhuiskostenregeling is van toepassing indien na standplaatswisseling als gevolg van overplaatsing binnen het concern (Delta Lloyd NV) besloten wordt tot verhuizing conform de criteria, hierna onder I genoemd.

I Indien de standplaatswijziging leidt tot een toename van de reistijd woonwerk, en deze reistijd (enkele reis) tevens langer is dan de als normaal te beschouwen reistijd van 60 minuten, kan de werknemer aanspraak maken op de verhuiskostenregeling.

De werknemer komt uitsluitend in aanmerking voor vergoeding van de navolgende kosten in verband met verhuizing, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de reistijd wordt verkort met tenminste 30 minuten;
- de werknemer binnen 12 maanden na de standplaatswijziging aangeeft te gaan verhuizen en
- dit feitelijk binnen 24 maanden plaatsvindt.

II Vergoed worden:

- de eigenlijke verhuiskosten: emballeren (inpakken) van de inboedel, transport en assurantiekosten, reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing,
- herinrichtingskosten: 16 % van het bruto jaarloon met als minimum een vergoeding van € 4.920,-,- en als maximum een vergoeding van € 7.390,- . Deze bedragen zullen jaarlijks worden aangepast met het indexcijfer van de prijsontwikkeling
- kosten aan de nieuwe woning: aansluitkosten gas, water, elektriciteit en telefoon, onder overlegging van de nota's.
- bij aan- en verkoop van een woning: makelaarscourtage, eventuele kosten royement hypothecaire inschrijving, kosten koper (in het geval dat er geen sprake is van kosten koper, maar wel van bouwrente, zal dit gelijk gesteld worden aan kosten koper tot maximaal een bedrag dat als kosten koper van toepassing zou zijn geweest), notaris- en registratiekosten, overdrachtsbelasting; taxatiekosten en kosten hypotheekakte (netto). De over deze vergoedingen verschuldigde loonheffing en werknemerspremies sociale verzekeringen zijn voor rekening van werkgever. Deze kosten worden vergoed over de lening tot ten hoogste het leningbedrag waarover volgens de Hypotheekregeling Personeel Delta Lloyd Groep een rentekorting wordt verleend (2007: € 400.000).
- bij verhuizing naar een huurwoning: makelaarskosten, een bruto compensatie voor hogere huurlasten gedurende drie jaar (1e jaar 100%, 2e jaar 66%, 3e jaar 33% van het verschil tussen de oude en de nieuwe huurlasten), waarbij op basis van het puntensysteem voor huurprijzen rekening wordt gehouden met de ongelijkwaardigheid van woningen. Het verschil in huurlasten wordt eenmalig vastgesteld voor aanvaarding van de nieuwe woning.

- bij verhuizing van koop- naar koopwoning in een duurdere regio: een bruto compensatie voor hogere rentelasten gedurende drie jaar (1e jaar 100%, 2e jaar 66%, 3e jaar 33% van het verschil tussen de oude en de nieuwe rentelasten), op basis van een gelijkwaardige woning.
- dubbele woonlasten in geval van huur: wanneer bij overgang van de oude naar de nieuwe woning voor beide woningen over dezelfde periode huurlasten zijn verschuldigd, wordt gedurende een periode van maximaal twee maanden een compensatie (netto) voor bedoelde dubbele lasten verstrekt ter grootte van de lasten van de oude woning. De fiscale gevolgen van deze vergoeding zijn voor rekening van werkgever.

III Indien er sprake is van een dienstverband van 75 % of meer van de maximale arbeidsduur conform de Delta Lloyd CAO zullen de bovenbedoelde kosten volledig worden vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt vergoeding plaats naar rato van dit percentage, met uitzondering van de eigenlijke verhuiskosten die volledig worden vergoed.

Voor werknemers die een vergoeding ingevolge deze verhuiskostenregeling hebben ontvangen en die op eigen initiatief het dienstverband beëindigen geldt de volgende terugbetaalverplichting:

- 75% bij vertrek binnen 12 maanden en
- 50% bij vertrek tussen de 12<sup>e</sup> en de 24<sup>e</sup> maand, gerekend vanaf de datum verhuizing.

Lopende vergoedingen zullen op het moment van uitdiensttreding worden beëindigd

#### **4.4 Reiskostenvergoeding**

a. Indien door een verandering van standplaats de reiskosten per OV in de voor de werknemer geldende klasse het maximum bij een werkgever bestaande reiskostenvergoeding overschrijden zullen deze reiskosten niettemin gedurende twee jaar vanaf het ingaan van de standplaatswijziging volledig worden vergoed, waarbij rekening gehouden wordt met de geldende fiscale bepalingen. Daarna wordt het verschil tussen deze vergoeding en de vergoeding waar de werknemer uit hoofde van de op hem van toepassing zijnde regeling aanspraak op kan maken nog gedurende 1 jaar voor 75% vergoed.

Dit leidt tot het volgende aanvullingsschema:

Jaar	Suppletie
1	100%
2	100%
3	75%

b. Uitgangspunt is dat de werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer, tenzij de werkgever toestemming verleent om geheel of gedeeltelijk gebruik te maken van eigen vervoer. Toestemming zal in ieder geval worden verleend wanneer het gebruik van het openbaar vervoer een zodanige verlenging van de reistijd ten gevolge heeft, dat naar billijkheid en redelijkheid de toestemming niet kan worden geweigerd. Indien de werknemer reeds naar zijn vorige standplaats reisde per eigen vervoer op basis van een vergoeding voor openbaar vervoer, dan zullen de extra kilometers vergoed worden op basis van een kilometervergoeding van € 0,18 bruto, waarbij rekening gehouden wordt met de geldende fiscale bepalingen.

De suppletie wordt onder dezelfde afbouw als onder sub a. verstrekt.

c. Werknemers van 55 jaar en ouder behouden aanspraak op de volledige vergoeding zonder afbouw tot de pensioendatum.

#### **4.5 Compensatie van extra reistijd bij verandering van standplaats**

Indien de verandering van de standplaats leidt tot een toename van de reistijd woonwerk wordt een compensatie toegekend van de voor de werknemer toegenomen reistijd per dag voor zover deze reeds meer is dan de als normaal te beschouwen reisduur van 1 uur heen en 1 uur terug volgens de voor de werknemer gebruikelijke wijze van vervoer. Deze compensatie kan niet meer bedragen dan ¼ deel van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per dag.

De compensatie wordt als volgt toegekend:

Jaar	Compensatie
1	100%
2	100%
3	75%

De compensatie wordt door de werknemer opgenomen in overleg met zijn leidinggevende.

Voor werknemers van 55 jaar en ouder zal de in het 3<sup>e</sup> jaar geldende compensatie van toepassing blijven tot de pensioendatum.

**NB**

De regelingen 4.4 en 4.5 zullen door CAO-partijen nader worden onderzocht i.v.m. gelijke behandeling wetgeving. Indien uit dit onderzoek blijkt dat de regelingen niet langer houdbaar zijn zullen partijen opnieuw in overleg treden

## **Hoofdstuk 5: Uitgangspunten bij outsourcing**

- I. Voor situaties waarin activiteiten of onderdelen van het Delta Lloyd concern worden geoutsourced zijn tussen Delta Lloyd en de Vakorganisaties een aantal algemene uitgangspunten overeengekomen. Hierbij is er van uitgegaan dat deze uitgangspunten niet op voorhand bepaalde transactievormen mogen uitsluiten.
- II. Delta Lloyd zal het overleg met overnemende partijen in het kader van outsourcingstrajecten inzetten op basis van het principe "mens volgt werk". Bij een overgang van (een deel van de) onderneming op basis van artt.7: 662-666 BW is dit uitgangspunt van rechtswege van toepassing.

Als in het kader van de gekozen transactievorm de artt 7:662-666 BW niet van toepassing zijn en de werknemer de keuze heeft om over te gaan naar een derde en hij niet in dienst wil treden van deze overnemende partij, zal Delta Lloyd alsdan de werknemer aanmerken als Herplaatsingskandidaat in de zin van dit Sociaal Plan.

### **5.1 Arbeidsvoorwaarden**

- i. De wet regelt dat bij overgang van (een deel van de) onderneming, de overnemende partij het (niveau van het) arbeidsvoorwaardenpakket, zoals door de op dat moment binnen Delta Lloyd geldende CAO bepaald, na overgang tegenover de werknemer dient te respecteren.
- ii. Indien de ontvangende partij (met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving) de arbeidsvoorwaarden van de werknemers na overgang wenst te harmoniseren of vernieuwen, zal Delta Lloyd een hierdoor eventueel ontstaan negatief inkomensverschil compenseren. Deze compensatie wordt vastgesteld aan de hand van het verschil tussen het laatstgenoten bruto jaarinkomen bij Delta Lloyd en het bruto jaarinkomen na harmonisatie of vernieuwing bij de overnemende partij. Bij de vergelijking van het jaarinkomen worden uitsluitend betrokken: salaris, vakantietoeslag, 13e maand, individuele vaste toeslagen, te betalen pensioenpremies, aantal vakantiedagen in een percentage van het jaarinkomen en personeelskortingen op verzekeringen en hypothecaire leningen. De compensatieregeling zal het alsdan berekende verschil vermenigvuldigen met het aantal jaren tot aan de pensioenleeftijd van de werknemer met een maximum van drie jaar.
- iii. Indien binnen de periode van drie jaar sprake is van een substantieel toenemend negatief verschil in waarde tussen het jaarinkomen bij de ontvangende partij versus het laatstgenoten jaarinkomen bij Delta Lloyd zal de hardheidsclausule worden toegepast.
- iv. Bij overgang van personeel zal het bestaande uitzicht op pensioenrechten uitgangspunt zijn voor het overleg per traject met Vakorganisaties over eventuele overgangs- en garantiebepalingen.
- v. Bij overgang van personeel zullen dienstjaren, opgebouwd bij Delta Lloyd en diens rechtsvoorgangers, bij de overnemende partij tellen alsof zij daar zijn doorgebracht.
- vi. Delta Lloyd zal zich inspannen met de ontvangende partij overeen te komen dat op de werknemer die overgaat geen verhuisplicht zal rusten indien de plaats waarop hij de werkzaamheden gaat verrichten een andere is dan die vóór overgang. Kiest hij tegen het moment van overgang wel voor een verhuizing, dan zal de op dat moment geldende regeling van Delta Lloyd van toepassing zijn.

### **5.2. Werkgelegenheid**

- i. Als door de transactievorm geen sprake is van Overgang van onderneming zal Delta Lloyd als uitgangspunt bij onderhandelingen over outsourcing er op inzetten dat zoveel mogelijk het principe "mens volgt werk" aan de orde zal zijn.

- ii. Indien binnen twee jaar na een overgang van personeel de overnemende partij op grond van economische omstandigheden zich genoodzaakt ziet het dienstverband van de werknemer (s) te beëindigen zullen partijen bij dit Sociaal Plan in overleg treden. Inzet van dit overleg zal zijn het maken van afspraken over het toepassen van regelingen en voorzieningen van dit Sociaal Plan op de betreffende werknemer(s) ten behoeve van (externe) herplaatsing. Minimaal zal door Delta Lloyd intensieve begeleiding conform route A bij het verwerven van een passende of vergelijkbare functie binnen of buiten het concern worden aangeboden.
- iii. De werknemer die binnen een jaar na overgang aantoonbaar kan maken dat zijn persoonlijke situatie ernstig geschaad is in vergelijking met die situatie vóór overgang, kan een met redenen omkleed verzoek richten tot Delta Lloyd om in aanmerking te komen voor intensieve begeleiding conform route A bij het verwerven van een passende functie of vergelijkbare functie binnen of buiten het concern.

### **5.3 Overleg tussen partijen**

- i. Met betrekking tot elk specifiek outsourcingstraject zal vroegtijdig overlegd worden over de vraag of specifieke afspraken nodig zijn naast deze algemene uitgangspunten. In dat overleg zal bij voorkeur de ontvangende partij worden betrokken. De betrokken Ondernemingsraad zal van de voortgang en de uitkomsten van dit overleg op de hoogte worden gesteld.
- ii. De ontvangende partij zal met de bij deze overeenkomst betrokken vakorganisaties respectievelijk de vakorganisaties die leden tellen onder het eigen en overkomende personeel, overleg plegen indien hij arbeidsvoorwaarden wenst te harmoniseren na overgang.
- iii. De ontvangende partij zal met de bij deze overeenkomst betrokken vakorganisaties respectievelijk de vakorganisaties die leden tellen onder het eigen en overkomende personeel, overleg plegen over een voor zijn onderneming te ontwerpen arbeidsvoorwaardenpakket na overgang.

## **Bijlage 1: Reglement Begeleidingscommissie Sociaal Plan**

### **1. Instelling Commissie**

1. Voor de duur van de werking van het Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld.  
Deze Begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden: twee aan te wijzen door de werkgever, en twee door de vakorganisaties. In goed overleg zullen werkgever en vakorganisaties een onafhankelijk voorzitter als vijfde lid aanwijzen.
2. Aan de Begeleidingscommissie zal een ambtelijk secretaris door de werkgever worden toegevoegd, die geen deel uitmaakt van de Begeleidingscommissie.
3. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hun bij de uitoefening van hun taak ter kennis zijn gekomen. Zij genieten voor zover van toepassing dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal meewerken aan elk verzoek van informatie vanuit de Begeleidingscommissie.

### **2. Procedures en werkwijze**

#### **a. Bezwaar via gebruikelijke kanalen**

1. De werknemer die van mening is, dat het Sociaal Plan, waaronder mede begrepen de hardheidsclausule, jegens hem niet correct is c.q. wordt toegepast, kan zijn bezwaar gemotiveerd kenbaar maken via de kanalen (i.c. de direct leidinggevenden) zoals die bij de werkgever gebruikelijk zijn.
2. De werknemer kan zijn bezwaar binnen drie weken na het tijdstip waarop hem de vermeende niet-correcte toepassing bekend is geworden dan wel bekend had kunnen zijn, kenbaar maken.
3. De leidinggevende dient binnen twee weken schriftelijk en gemotiveerd te reageren op het bezwaar van de werknemer.

#### **b. Beroep bij Begeleidingscommissie**

1. Indien de werknemer van mening is dat niet of onvoldoende aan zijn bezwaar wordt tegemoet gekomen, kan hij binnen drie weken nadat door de leidinggevende op zijn bezwaar schriftelijk is gereageerd of indien drie weken verstreken zijn zonder dat op zijn bezwaar is gereageerd, schriftelijk beroep aantekenen bij de Begeleidingscommissie Sociaal Plan. Het instellen van beroep heeft geen schorsende werking.
2. Het beroep wordt ingesteld door middel van indiening van een beroepschrift bij de secretaris van de commissie, hierna te noemen: de secretaris. Het beroepschrift dient schriftelijk gemotiveerd te zijn en de daarop betrekking hebbende eerdere bescheiden dienen daarbij te worden te worden overgelegd.
3. De secretaris zorgt voor toezending van het beroepschrift aan de commissieleden met een kopie aan de leidinggevende als bedoeld onder 2a; daarbij verzoekt hij die leidinggevende om binnen twee weken een schriftelijke stellingname dienaangaande in te dienen.
4. De Begeleidingscommissie brengt, eventueel na hoor en wederhoor, schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de directie van het concernonderdeel, met een kopie aan de betrokken werknemer. Een advies van de commissie dat unaniem is gegeven is bindend voor de werkgever.
5. Tenzij het een bindend advies betreft, beslist de directie op het beroep en maakt haar beslissing schriftelijk bekend aan de werknemer met een kopie aan de Begeleidingscommissie

en wel uiterlijk twee maanden na ontvangst van het beroep; een niet-bindend advies wordt uiterlijk binnen twee maanden geëffectueerd

6. Indien de directie afwijkt van een niet-bindend advies, zal zij dit besluit schriftelijk motiveren.
7. In de procedure bij de commissie kan de werknemer zich laten bijstaan door één interne of externe adviseur.

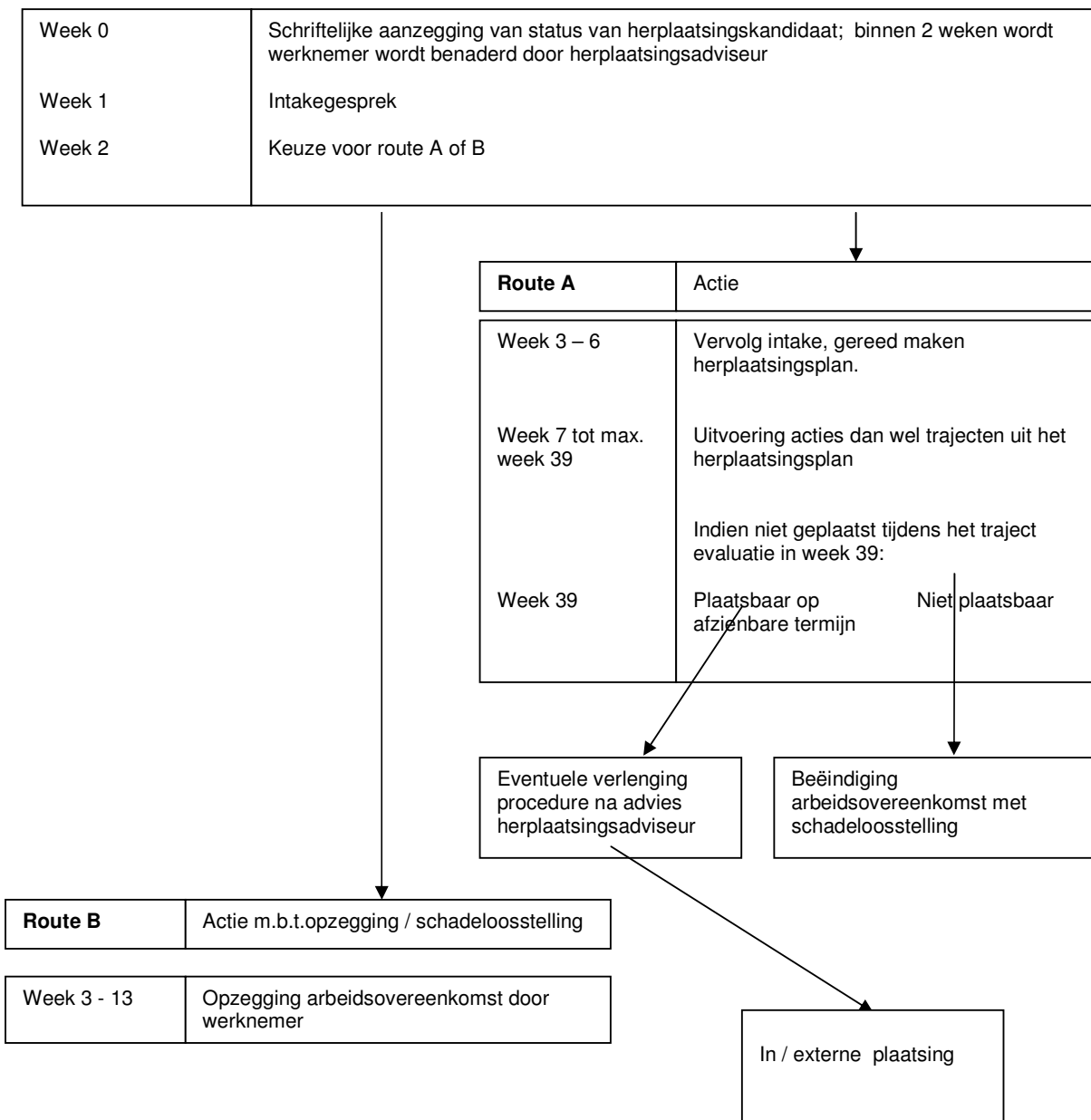
### **3. Rapportage**

De Begeleidingscommissie geeft twee maal per jaar een overzicht naar aard en inhoud van de zaken die aan haar zijn voorgelegd aan het intern vertegenwoordigend overleg en aan de vakorganisaties, partij bij dit Sociaal Plan.

Adres:

De ambtelijk secretaris van de begeleidingscommissie  
Sociaal Plan Delta Lloyd NV  
T.a.v. Mw. mr Muriel Molenaar, C 523  
Postbus 1000  
1000 BA AMSTERDAM  
Telefoon: 020 – 594 2884  
Fax: 020 – 594 3491  
E-Mail: Muriel\_Molenaar@ DeltaLloyd.nl

## Bijlage 2: Schema herplaatsingsroutes



### **Bijlage 3: Checklist mogelijke onderwerpen voor convenant bij outsourcing**

Partijen onderkennen dat bij overleg als bedoeld onder artikel 5.3.i een aantal onderwerpen steeds weer aan de orde komen. Deze zijn als bijlage bij dit Sociaal Plan, in de vorm van een checklist, vastgelegd.

#### **1. Arbeidsduur / arbeidstijden / locatie**

- Overgang op basis van feitelijk aantal werkuren
- Werktijden en locatie; eventuele reistijdcompensatie bij locatiewijziging
- Reiskostenvergoedingen

#### **2. Inkomen**

- Inkomensdefinitie: Totaal vast jaarinkomen bij Delta Lloyd (bij arbeidsvoorwaardenvergelijking) is:

- \* 12 maal het vaste maandsalaris (exclusief eventueel overwerk):
  - \* vakantietoeslag
  - \* vaste 13e maand;
  - \* individuele vaste toeslagen, te weten ploegentoeslag, functioneringstoeslag
  - \* winstuitkeringsbedrag Delta Lloyd Bank (indien van toepassing)
- Salarisverschillen oude en nieuwe werkgever
  - Salarisontwikkeling bij bovenschalgheid
  - Garantie ten aanzien van salarisprospectieven (al dan niet o.b.v. garantieregelingen)

#### **3. Arbeidsongeschiktheid**

- Salaris tijdens ziekte
- Acceptatiebeleid verzekeringen (w.o. ziektenkosten)
- Eigen risico collectieve ziektenkostenverzekering

#### **4. Verlof**

- Vakantiedagen voor en na transitie
- Lopende verlofregelingen, en reeds geplande verlofsituaties, op of na transitiedatum

#### **5. Secundaire arbeidsvoorwaarden**

- Kortingen schadeverzekeringen
- Dienstjubileum

#### **6. Overige**

- Garantie t.a.v. wachtgeldregeling Zorg
- Aanspraak op artikel 5.2.iii uit het Sociaal Plan Delta Lloyd
- In onderling overleg kan in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken van collectieve afspraken