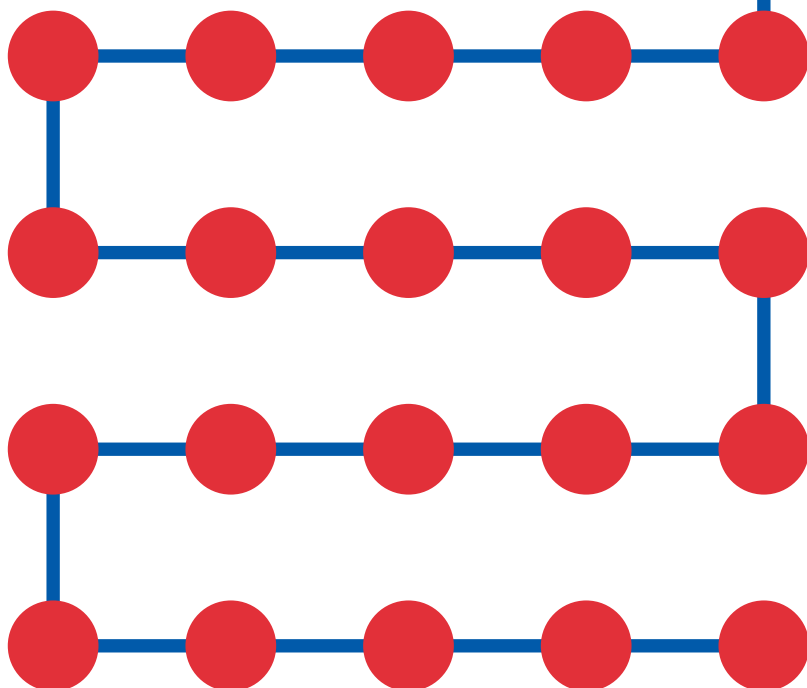


Sociaal plan

Omgaan met veranderingen
vanuit The Making of You



Dit is het Sociaal Plan van APG. Je kunt dit Sociaal Plan vinden in InSite als bijlage bij de cao.

Een toelichting op de gebruikte begrippen is terug te vinden in de begrippenlijst in de cao.

INHOUD

Hoofdstuk 1 Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst	7
1.1 Duurzame inzetbaarheid biedt toekomstperspectief voor elke APG-er	7
1.2 Jou ondersteunen in het richting geven aan jouw loopbaan	9
1.3 <i>The Making of You</i> : de manier waarop bij APG invulling gegeven wordt aan Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst	13
Hoofdstuk 2 The Making of You	16
2.1 Jouw ontwikkeling in de hoofdrol	16
2.2 Het Career Center voor regie op sourcing en mobiliteit	17
2.3 Uitgangspunten in regie op sourcing en mobiliteit	19
Hoofdstuk 3 The Making of You intensief	24
3.1 Kick-off <i>The Making of You intensief</i>	24
3.2 Ondersteuning gedurende <i>The Making of You intensief</i>	25
3.3 Concretiseren reorganisatie en indienen van de OR adviesaanvraag	28
3.4 Aanbreken boventalligheidsfase na advies OR en besluit bestuurder	33
3.5 Uitstroom	35

Hoofdstuk 4 APG-vergoeding	37	Hoofdstuk 6 Werkingssfeer en werkingsduur	53
4.1 Ondersteuning in transitie naar nieuwe werkgever	37	6.1 Werkingssfeer	53
4.2 APG-vergoeding	38	6.2 Werkingsduur	54
4.3 APG-vergoeding bij vertrek van werk naar werk tijdens <i>The Making of You intensief</i>	40	6.3 Evaluatie	54
4.4 Overige voorwaarden omtrent APG-vergoeding	41	6.4 Aanpassing	55
		6.5 Toekomst Sociaal Plan	55
		6.6 Overleg in specifieke situaties	55
Hoofdstuk 5 Overige regelingen	44	Hoofdstuk 7 Persona's	56
5.1 Interne herplaatsing	44	Bijlage 1 Vaststelling bedrijfsvestiging	69
5.2 Verlof voor sollicitaties	47		
5.3 Tegemoetkoming kosten rechtsbijstand	47		
5.4 Opzegtermijn voor de werkgever	48		
5.5 Referenties en getuigschrift	48		
5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen	48		
5.7 Concurrentie- of relatiebeding	48		
5.8 Secundaire arbeidsvoorwaarden	49		
5.9 Jubilea	49		
5.10 Hardheidsclausule	50		
5.11 Wet Melding Collectief Ontslag	50		
5.12 Geen nawerking sociaal plan	51		
5.13 Algemene bepalingen en voorwaarden	51		



1. SAMEN BOUWEN AAN JOUW DUURZAME TOEKOMST

Voor je ligt het Sociaal Plan van APG. In dit plan is vastgelegd hoe er wordt omgegaan met veranderingen binnen APG, hieruit voortvloeiende reorganisaties en de daarmee samenhangende personele gevolgen. Het hoger doel van APG is 'Samen Bouwen aan Jouw Duurzame toekomst'. *The Making of You* is de aanpak om als medewerkers en werkgever te bouwen aan jouw duurzame toekomst en perspectief te creëren, binnen of buiten APG.

1.1 DUURZAME INZETBAARHEID BIEDT TOEKOMSTPERSPECTIEF VOOR ELKE APG-ER

Technologie wordt steeds bepalender in het dagelijks leven en ook in ons dagelijkse werk. Dat biedt veel voordelen voor APG. Immers, wij zijn er voor de deelnemer. Dankzij digitalisering en automatisering kunnen we de dienstverlening aan hen in snel tempo verbeteren en



zo de tevredenheid van de fondsen vergroten. Bovendien wordt ons werk efficiënter en dat helpt onder andere om de meeste inkomensjaren voor later te kunnen leveren.

De technologische ontwikkelingen zorgen er ook voor dat ons dagelijks werk in snel tempo verandert en zal blijven veranderen. We zullen dus steeds weer andere competenties nodig hebben. Er ontstaan nieuwe banen en functies en er zullen ook banen en functies verdwijnen, en dat zijn er meer dan dat er bijkomen. Deze ontwikkeling zien we in de hele financiële sector. We moeten ons er dus van bewust worden dat APG sterk zal veranderen in de komende jaren. Die verandering is niet éénmalig, maar continu.

Een baan voor het leven is vrijwel niet meer aan de orde. Mensen zullen meer variatie krijgen in hun werkende leven, van verschillende functies bij dezelfde werkgever tot verschillende functies bij meerdere werkgevers of als zelfstandig ondernemer. Omdat de aard van het werk steeds verandert, zullen organisaties ook continu transformeren. Organisatieverandering zal veel meer een continu proces zijn waarbij medewerkers over een veel langere periode worden meegenomen in de veranderingen en de impact hiervan op soort en hoeveelheid werk.

Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat we collega's toekomstperspectief willen blijven bieden. We willen gedwongen ontslag zo

veel mogelijk voorkomen door mensen van werk naar werk te helpen, binnen APG of eventueel daarbuiten. Daarom gaan we de wendbaarheid vergroten van elke APG-er. We gaan investeren in medewerkers, in hun duurzame inzetbaarheid en hun ontwikkeling 'van werk naar werk'. Samen bouwen aan jouw duurzame toekomst dus. Dit noemen we *The Making of You*.

1.2 JOU ONDERSTEUNEN IN HET RICHTING GEVEN AAN JOUW LOOPBAAN

De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door jezelf continu te blijven ontwikkelen. Maak jezelf kansrijk, telkens weer. *The Making of You* is gericht op de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. Hiermee sta je aan het roer van jouw persoonlijke ontwikkeling en jouw duurzame inzetbaarheid. Of je nu geraakt wordt door reorganisaties of niet. Binnen *The Making of You* krijg je de ruimte om na te denken in welke richting jij je wilt ontwikkelen.

Om *The Making of You* succesvol te maken is het volgende nodig:

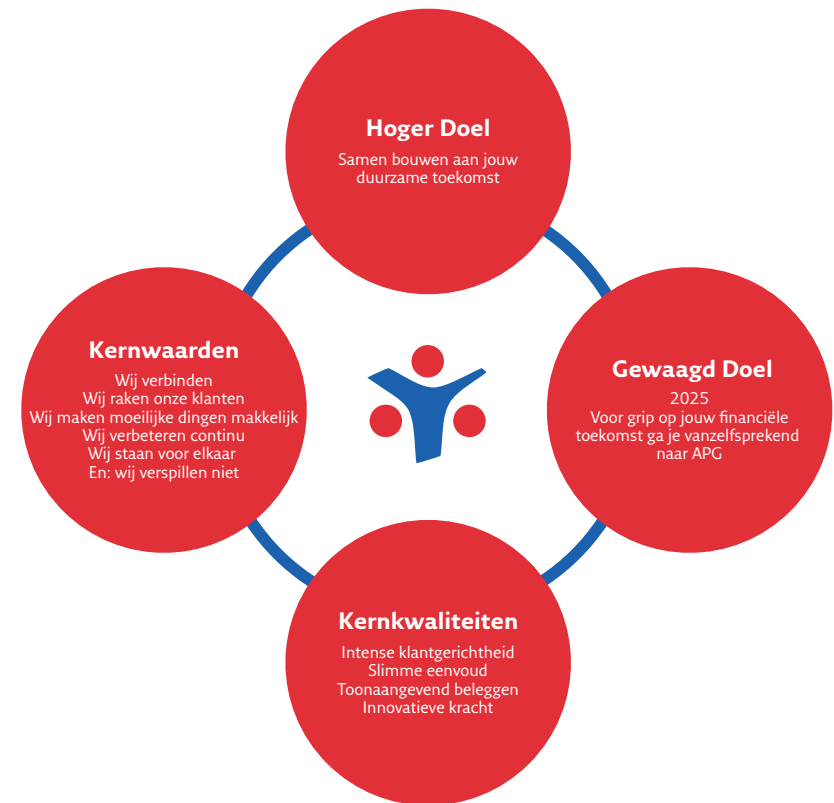
Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst

The Making of You past binnen de visie van APG. Samen Bouwen aan Jouw Duurzame Toekomst zegt niet alleen iets over het einddoel, maar ook over de manier waarop we hier willen komen:

- **Samen:** APG draagt mede de verantwoordelijkheid voor jouw duurzame toekomst. Hierbij gaan we uit van een volwassen arbeidsrelatie en wederkerigheid.
- **Bouwen:** een duurzame toekomst ontstaat niet vanzelf. Het vraagt bloed, zweet en tranen van zowel APG als jou. Van beide kanten dus.
- **aan Jouw:** APG ontzorgt niet, maar stelt je in staat zelf aan het roer van jouw toekomst te staan. Dit betekent ook dat er geen sprake is van 'one size fits all' aanpak, maar maatwerk om jouw ontwikkelpad te volgen.
- **Duurzame Toekomst:** arbeidsrelaties zijn in beweging. We halen het beste uit de tijd die we 'samen' hebben. Medewerkers kunnen zich blijven ontwikkelen, met een focus op de talenten die in de nabije toekomst nodig zijn. Binnen en, als dat niet lukt, buiten APG.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Banen en APG veranderen sneller en vaker dan voorheen. Alleen het werk dat je nu doet goed doen, is niet langer genoeg. De kans is immers groot dat dat werk de komende jaren (sterk) verandert of zelfs verdwijnt. Daarom moet je je blijven ontwikkelen. Zo blijf je wendbaar en kansrijk op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, binnen en buiten APG. In *The Making of You* heb jij de hoofdrol en neem je de regie op jouw toekomst. APG ondersteunt je in je ontwikkeling naar het werk van de toekomst door je hiervoor passende voorzieningen te bieden.



Openheid

Er wordt in een zo vroeg mogelijk stadium, zoveel mogelijk openheid van zaken gegeven over aanstaande ontwikkelingen en de mogelijke gevolgen daarvan, ook als de personele impact nog niet concreet vastgesteld kan worden. Zo heb je de mogelijkheid om in beweging te komen en van werk naar werk te ontwikkelen.

Perfekte match

Door beter inzicht te krijgen in de kwaliteiten en ambities van medewerkers, kunnen er meer en betere matches worden gemaakt tussen medewerkers en beschikbare arbeidsplaatsen. Hierbij wordt het uitgangspunt 'intern, tenzij' gehanteerd. Om dit mogelijk te maken zijn interne werving, externe werving en externe inhuur in één hand gebracht binnen het Career Center.

Jouw leidinggevende helpt jou

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het begeleiden van medewerkers in duurzame inzetbaarheid. *The Making of You* is daarom een belangrijk onderdeel van het takenpakket van een leidinggevende. Leidinggevendens en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor het slagen van *The Making of You*. Dat geldt ook als een medewerker wordt geplaatst op een passende functie waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt gemaakt kan worden.

1.3 THE MAKING OF YOU: DE MANIER WAAROP BIJ APG INVULLING GEGEVEN WORDT AAN SAMEN BOUWEN AAN JOUW DUURZAME TOEKOMST

The Making of You

Duurzame inzetbaarheid en richting geven aan jouw loopbaan zal een essentieel onderdeel van jouw dagelijkse bezigheden zijn, want ontwikkelen doe je continu. Dit doe je in samenspraak met je leidinggevende in de reguliere HR cyclus. In de periode 2017-2019 biedt APG daarnaast al haar medewerkers de *The Making of You-leerroute* aan. Tot slot worden er in het Career Center interne en externe kansen in kaart gebracht en gematched met de kwaliteiten en doelen van medewerkers. Een verdere toelichting tref je aan in hoofdstuk 2.

Kick-off *The Making of You intensief*

The Making of You intensief start als bij de Ondernemingsraad (OR) een initiële adviesaanvraag wordt ingediend en medewerkers worden geïnformeerd over het feit dat veranderingen personele consequenties zullen hebben. Deze veranderingen zijn dan nog niet zo concreet dat duidelijk is wat die personele consequenties exact zullen zijn. Gedurende de eerste 8 maanden van *The Making of You intensief* wordt ingezet op het faciliteren van een groep medewerkers die mogelijk wordt geraakt door de veranderingen.

TMoY

VOORAF

KICK-OFF

START

MAAND 1

MAAND 2

MAAND 3

MAAND 4

MAAND 5

MAAND 6

Dat gebeurt in de hoop en de verwachting dat verwachte boventalligheid wordt opgelost door de mobiliteit van medewerkers. Hier kan al uitstroom plaatsvinden. In hoofdstuk 3 wordt het gehele *The Making of You intensief* proces toegelicht.

OR adviesaanvraag

Indien het de verwachting is dat de personele consequenties niet zijn ondervangen door *The Making of You intensief*, zal aan het einde van de 8 maanden een tweede adviesaanvraag worden ingediend bij de OR. Hierin wordt hen om advies gevraagd over de reorganisatie en wordt meegenomen wat de personele consequenties zijn, wat al is ondervangen in de eerste 8 maanden en wat het restant is dat nog zal moeten bewegen op basis van afspiegeling. De werkgever zal de OR meenemen en een adviesaanvraag neerleggen die hen in staat zou moeten stellen om op redelijke termijn te reageren.

Advies OR en besluit bestuurder

Na ontvangst van het advies van de OR zal de bestuurder een definitief reorganisatiebesluit nemen. Vanaf deze fase is sprake van boventalligheid en is er de mogelijkheid tot remplaceren.

Boventallig

Na een definitief reorganisatiebesluit wordt de boventalligheid

aangezegd aan de medewerkers die het betreft. Voor deze kleinere groep blijft *The Making of You intensief* doorlopen. Zij zullen eveneens een vaststellingsovereenkomst ontvangen op basis van de regeling zoals uiteengezet in hoofdstuk 4.

Remplaceren

Als je niet boventallig bent geworden, maar je wilt toch vertrekken kun je verzoeken of je mag remplaceren met een medewerker die wel boventallig is.

Uitstroom

De arbeidsovereenkomst met eventuele boventallige medewerkers zal in principe op de eerste dag van de 14^e maand zijn beëindigd met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst of zijn opgezegd of op basis van een ontslagvergunning van het UWV, zodat de uitstroom in de 14^e maand is gerealiseerd. Hierbij zal de opzegtermijn op grond van de geldende cao APG in acht worden genomen. Indien een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd moet worden, kan conform de wet de proceduredtijd bij het UWV van de opzegtermijn worden afgetrokken met dien verstande dat er altijd minimaal 1 maand opzegtermijn overblijft. Een uitgebreide toelichting, waaronder ook maatwerkoplossingen voor boventalligen die van werk naar werk ontwikkelen, is uitgewerkt onder '3.4 boventalligheid en remplaceren'.



MAAND 7



MAAND 8



MAAND 9



MAAND 10



MAAND 11



MAAND 12



MAAND 13



2. THE MAKING OF YOU

De beste manier om te kunnen inspelen op continue verandering, is door jezelf continu te blijven ontwikkelen. Maak jezelf kansrijk, telkens weer. Binnen *The Making of APG is The Making of You* de manier waarop medewerkers zelf kunnen werken aan hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

2.1 JOUW ONTWIKKELING IN DE HOOFDROL

Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijk belang en daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van APG en van jou. Duurzame inzetbaarheid en richting geven aan je loopbaan zal een essentieel onderdeel zijn van jouw dagelijkse bezigheden. Ontwikkelen doe je continu en hoort dus ook bij je dagelijkse werk. APG biedt diverse voorzieningen aan waarvan je als medewerker gebruik kunt maken. Omdat ontwikkeling niet stopt of start bij organisatieveranderingen, worden in dit Sociaal Plan ook de voorzieningen benoemd waarover in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018' afspraken zijn gemaakt in het kader van *The Making of You*.

De leerroute

Een belangrijk fundament voor ontwikkeling is zelfinzicht. Inzicht in

wie je bent, wat je wilt, wat je kunt en welke blokkades en prikkels je ervaart om te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid. In de periode 2017-2019 zullen alle medewerkers een leerroute doorlopen. Het doel van deze leerroute is dat jij ontdekt hoe jij je wilt ontwikkelen in je eigen functie (Plan A), in een andere functie binnen APG (Plan B) en in een functie buiten APG (Plan C).

Overige voorzieningen

De opvolging van de leerroute *The Making of You* vindt plaats in de dagelijkse praktijk. De jaarlijkse HR cyclus is de gelegenheid bij uitstek om samen met je leidinggevende te kijken naar je ontwikkeling en je duurzame inzetbaarheid, aan de hand van jouw eigen Plan A, B en/ of C, en hier concrete afspraken over te maken. Zo sta je echt aan het roer van je eigen toekomst.

2.2 HET CAREER CENTER VOOR REGIE OP SOURCING EN MOBILITEIT

Het Career Center is de centrale plek waar interne mobiliteit wordt gefaciliteerd en regie wordt gevoerd op sourcing. Sourcing gaat over het vervullen van de behoeften ten aanzien van arbeidscapaciteit, wat door middel van interne werving, externe werving of externe inhuur kan plaatsvinden.

Het Career Center is er voor en door APG-ers en krijgt plek binnen APG. In het Career Center staat jouw carrière, binnen en buiten APG, centraal. Het Career Center heeft drie functies die gericht zijn op het realiseren van toekomstperspectief:

Creëren van kansen en werkgelegenheid

In het Career Center wordt signaleerd waar kansen voor medewerkers ontstaan binnen APG. Ook wordt er buiten APG proactief op zoek gegaan naar mogelijkheden om medewerkers te helpen hun ontwikkeldoelen te realiseren.

Medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling naar een nieuwe functie

Daar waar de organisatie verandert en arbeidsplaatsen zullen verdwijnen en/of functies zullen wijzigen, krijgen medewerkers naast de begeleiding van hun leidinggevende ook extra begeleiding van Career Coaches. Samen kijk je naar wat nodig is aan tijd, begeleiding en/of middelen om succesvol van werk naar werk te bewegen.

Matchen van talent en kansen, binnen of buiten APG

Interne werving, externe werving en externe inhuur zijn samengebracht in het Career Center. Doordat jij en APG meer inzicht hebben in jouw kwaliteiten en ambities, is het Career Center in staat om daar waar mogelijk passende interne matches voor te stellen volgens het

standpunt 'intern, tenzij'. Het besluit of een medewerker geschikt is of binnen redelijke termijn (binnen 6 maanden) geschikt te maken is voor de functie, wordt genomen door het Career Center. Ook worden de externe kansen gematched met de ambities van medewerkers die zich daar naar toe willen ontwikkelen.

2.3 UITGANGSPUNTEN IN REGIE OP SOURCING EN MOBILITEIT

Enige mate van externe werving en/of inhuur zal nodig blijven, maar moet een bewuste keuze zijn. Er zal, meer dan vroeger, mogelijk gemaakt worden dat huidige medewerkers kansen krijgen en er toekomstperspectief binnen APG is voor huidige medewerkers.

Intern tenzij

Bij het vervullen van alle resourcevragen wordt het principe 'intern, tenzij' gehanteerd. Dit betekent dat huidige medewerkers voorrang krijgen op externe kandidaten als zij geschikt zijn voor de functie of binnen zes maanden geschikt te maken zijn (passende functie).

Ten aanzien van interne kandidaten hebben medewerkers in *The Making of You intensief* voorrang op overige medewerkers en hebben medewerkers die boventallig zijn verklaard voorrang op de overige medewerkers in *The Making of You intensief*.

Inzet op toekomst

Medewerkers worden meegenomen naar de wereld van morgen. Bij capaciteitsvraagstukken, worden medewerkers ingezet op de toekomstgerichte vacatures en kan geanticipeerd worden op het op termijn verdwijnen van bepaalde arbeidsplaatsen. Ook bij deze vacatures geldt het principe 'intern, tenzij'.

Als medewerkers nog niet in staat zijn de nieuwe functie te vervullen en externen nodig zijn vanwege hun kennis en/of competenties, dan zal de overdracht van kennis en competenties en het opleiden van huidige medewerkers een belangrijk component zijn van de te verlenen opdracht.

Opvang ondercapaciteit met overcapaciteit

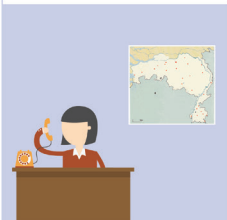
Daar waar sprake is van ondercapaciteit en/of benodigde flexibiliteit, zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van (tijdelijke) overcapaciteit op andere plekken binnen APG. Er zal daarom in samenhang, over teams, afdelingen en business units, naar resourcevraagstukken worden gekeken.

Besluit over plaatsing wordt genomen door het Career Center

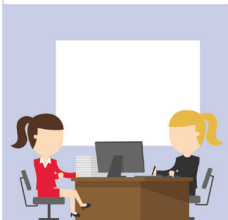
Het Career Center bepaalt de geschiktheid van interne kandidaten voor een functie. Een leidinggevende met een resourcevraag krijgt de geschikte kandidaten voorgelegd. Hierbij gelden de voorrangsregels tussen doelgroepen. Als medewerkers niet akkoord gaan met deze beslissing, dan kunnen zij bezwaar maken bij de bezwaarcommissie. De procedure van de bezwaarcommissie wordt toegelicht in bijlage 3 'klacht en bezwaarprocedures' in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018'.

Career center

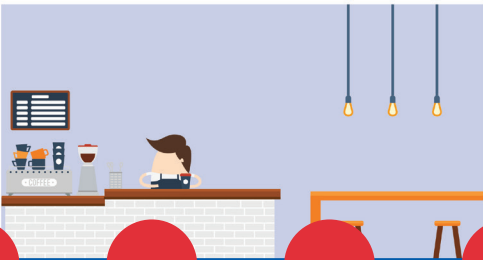
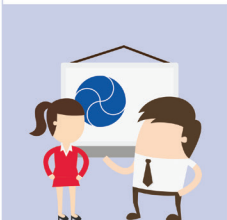
Creëren van kansen en werkgelegenheid



Matchen van kansen en eigen talenten



Inzicht in de mogelijkheden en ambities van de talenten binnen APG



Kansen binnen en buiten APG

Op verschillende plekken worden kansen gesignaleerd en gecreëerd



Campus en campus partners



Leveranciers



AM Real Assets



Sociale innovatie / insourcing en nieuwe kansen binnen APG



3. THE MAKING OF YOU INTENSIEF

De intensieve fase van *The Making of You* start als duidelijk wordt dat organisatieverandering ertoe zal leiden dat functies verdwijnen en/of functies wijzigen. Ook kunnen er natuurlijk nieuwe mogelijkheden ontstaan.

3.1 KICK-OFF THE MAKING OF YOU INTENSIEF

The Making of You intensief start als bij de OR een initiële advies-aanvraag wordt ingediend en medewerkers schriftelijk worden geïnformeerd over het feit dat veranderingen personele consequenties zullen hebben. Deze veranderingen zijn dan nog niet zo concreet dat duidelijk is wat die personele consequenties exact zullen zijn. Met behulp van *The Making of You intensief* wordt een groep medewerkers die mogelijk geraakt wordt door de veranderingen gefaciliteerd in hun ontwikkeling, ook in hun plan B of C. Dat gebeurt in de hoop en de verwachting dat verwachte boventalligheid wordt opgelost door de mobiliteit van medewerkers.

3.2 ONDERSTEUNING GEDURENDE THE MAKING OF YOU INTENSIEF

Na het aankondigen van de start van *The Making of You intensief* krijgen medewerkers begeleiding vanuit het Career Center in de persoon van een Career Coach. In gesprek met de Career Coach bepalen medewerkers hun ontwikkelpad.

Maatwerktraject

Het ontwikkelpad dat een medewerker gedurende *The Making of You intensief* doorloopt is maatwerk, afhankelijk van de ontwikkeldoelen van de medewerker, de benodigde ontwikkelstappen en kansen. Medewerkers worden gedurende de looptijd van *The Making of You intensief* daarom niet standaard vrijgesteld van de verplichting om hun werkzaamheden te verrichten. Dat neemt niet weg dat het bouwen aan een toekomst (gedeeltelijk) naast of in sommige gevallen in plaats van de huidige werkzaamheden kan plaatsvinden. De Career Coach voert de regie en maakt hierover afspraken met zowel de medewerker als de leidinggevende van de medewerker zodat er een goede afweging wordt gemaakt tussen het belang van iedere individuele medewerker, het team en APG.

Onderdeel van de maatwerkoplossingen binnen *The Making of You intensief*, kan het aanbieden van inzicht in hun financiële situatie zijn.

KICK-OFF

START

Bij maatwerkoplossingen valt daarnaast ook te denken aan interne en externe stages om ervaring op te doen in en te zien of een medewerker geschikt is voor een functie, opleidingen en coaching.

Afspraken ontwikkelpad

Om jou helderheid en duidelijkheid te verschaffen, legt de Career Coach samen met jou vast op welke wijze jij werkt aan het realiseren van een duurzame toekomst binnen of buiten APG. De Career Coach bepaalt op welke wijze APG jou zal ondersteunen. Zo weet je altijd waar je aan toe bent en kan er regelmatig worden geëvalueerd waar je staat in jouw ontwikkeling van werk naar werk.

Collectief ontwikkelbudget *The Making of You intensief*

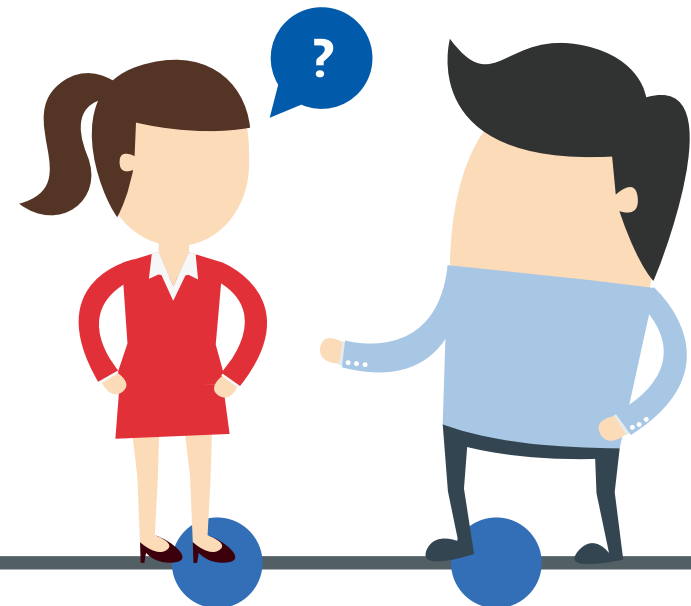
Om de gewenste ontwikkeling van werk naar werk te ondersteunen, maakt APG middelen vrij voor een collectief budget. Dit budget kan geïnvesteerd worden in de individuele ontwikkelpaden van medewerkers. Dit budget wordt beheerd en toegekend door het Career Center. Deze kosten worden niet in mindering gebracht op een eventueel uit te keren APG-vergoeding (zie '5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen').

Mogelijkheden tot interne herplaatsing

Medewerkers in *The Making of You intensief* krijgen passende functies aangeboden vanuit het Career Center en gaan zelf actief op zoek

naar mogelijkheden. Passende functies zijn functies binnen APG die naar functie-inhoud, vereiste kennis, opleiding, werkervaring en/of competenties aansluiten c.q. gelijkwaardig zijn, dan wel waarvoor de medewerker binnen een half jaar geschikt gemaakt kan worden. Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De functie is in principe maximaal één schaal lager of hoger dan de functie die de medewerker vervulde voor de reorganisatie.
- De afstand reistijd woon-werk (de snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer) wordt niet meer dan anderhalf uur van huisadres tot standplaats tenzij de medewerker al een langere reistijd had.



Om medewerkers te ondersteunen in het bewegen van werk naar werk en hen ontwikkelkansen in de volle breedte te bieden, is het in onderling overleg mogelijk van deze uitgangspunten ten aanzien van een passende functie af te wijken (o.a. functies meer dan één schaal lager of hoger dan de functie die de medewerker vervulde voor de reorganisatie en langere reistijd). Als er sprake is van een functie op een lager niveau, dan geldt de in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018' ('Hoofdstuk 5 Inkomen', 'Artikel 9. Salaris bij inschaling in een lagere schaal') opgenomen demotieregeling die van toepassing is bij een reorganisatie.

Bij interne herplaatsing op functies waar een medewerker geschikt voor te maken is, heeft de leidinggevende de inspanningsverplichting dit te laten slagen.

3.3 CONCRETISEREN REORGANISATIE EN INDIENEN VAN DE OR ADVIESAANVRAAG

Gedurende de looptijd van *The Making of You intensief* worden de personele consequenties van de veranderingen geconcretiseerd. Er wordt helder wat de mate van inkrimping of wijziging van de werkzaamheden is die leidt tot vervallen, wijzigen en/of bijkomen van functie(s) en/of het wijzigen van het aantal arbeidsplaatsen. Ook wordt duidelijk in welke mate medewerkers herplaatst kunnen worden.

Concretisering personele consequenties reorganisatie

Een organisatieverandering kan op diverse manieren personele consequenties hebben:

- Vermindering aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies. Er is sprake van een gelijkblijvende functie als de functie op hetzelfde functieniveau is ingeschaald en de feitelijke werkzaamheden niet wijzigen of na een inwerkperiode van zes maanden uit te voeren zijn door een willekeurige functiehouder van de oude functie.
- Niet gelijkblijvende functies. Er is sprake van een niet gelijkblijvende functie als de functie een hogere of lagere schaal kent dan de oude functie. Daarnaast is er sprake van een niet gelijkblijvend functieniveau als de inwerkperiode voor een willekeurige functiehouder van de oude functie langer is dan zes maanden.
- Vervallen functies.
- Werk wordt verplaatst binnen APG. Bij het verplaatsen van werk binnen APG, terwijl de functie gelijk blijft, volgt de medewerker de functie. Bij een reistijd van meer dan 1,5 uur enkele reis (per openbaar vervoer) is dit niet verplicht. Medewerkers worden dan echter boventallig.
- Ontstaan nieuwe functies. Er ontstaan nieuwe functies welke kansen bieden voor medewerkers.

Consequenties verdere concretisering en verloop *The Making of You intensief*

De gedachte achter *The Making of You intensief* is dat potentiële boventalligheid wordt opgelost door ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers. Als blijkt dat gedurende *The Making of You intensief* boventalligheid zichzelf heeft opgelost en/of minder groot blijkt dan verwacht, dan wordt *The Making of You intensief* stopgezet.

Hiermee vervalt ook de ondersteuning vanuit het Career Center zoals uiteengezet. De investering voor al gestarte opleidingen wordt in zijn totaliteit voldaan. Dit geldt voor de gestarte opleidingen van collega's die gedurende *The Making of You intensief* in huidige functie blijven, naar een andere interne functie toebewegen, naar een andere werkgever overstappen of als zelfstandig ondernemer starten.

Indienen adviesaanvraag bij de OR

Indien wordt vastgesteld dat de boventalligheid niet opgelost kan worden door de ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers, zal een tweede adviesaanvraag bij de OR worden ingediend waarin de personele consequenties verder geconcretiseerd worden. Deze adviesaanvraag wordt acht maanden na het starten van *The Making of You intensief* ingediend.

Onderdeel van deze adviesaanvraag is het formatieplan, of een ontwerpwijziging op het al bestaande formatieplan voor het bedrijfs-onderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt. In dit formatieplan wordt een overzicht gegeven van de huidige en nieuwe functies (inclusief waardering) en de bestaande en toekomstige formatie (uitgewerkt in een was/wordt tabel). Daarnaast wordt in de adviesaanvraag meegenomen wat de al ingezette en verwachte bewegingen zijn van medewerkers in *The Making of You intensief* en wat de personele consequenties van de reorganisatie zullen zijn. Indien noodzakelijk zal, in het geval van boventalligheid door vermindering van het aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies, het afspiegelingsprincipe worden toegepast op uitwisselbare functies binnen een bedrijfsonderdeel om te bepalen welke medewerker(s) boventallig worden.

Afspiegelingsprincipe

In het Ontslagbesluit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 maart 2006 is vastgelegd dat bij de vaststelling van de ontslagvolgorde het afspiegelingsprincipe gebruikt wordt. Dit is van toepassing bij afname van het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies.

Als de benodigde bezetting op een uitwisselbare functie afneemt, wordt de vaststelling van boventalligheid gedaan op basis van het afspiegelbeginsel. Het aanwijzen van boventallige medewerkers vindt plaats over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het dienstverband. De wettelijk voorgeschreven leeftijdsgroepen zijn: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 jaar-AOW-leeftijd. De medewerkers binnen de leeftijdsgroep met de kortste (meetellende) diensttijd worden boventallig. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen moet op een dusdanige manier plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na inkrimping nagenoeg gelijk is. Als de groep te klein is om het afspiegelingsprincipe te kunnen toepassen, wordt het anciënniteitsprincipe toegepast. Afwijken hiervan kan indien een medewerker over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat de aanwijzing als boventallig voor het verder functioneren van het bedrijfsonderdeel te bezwaarlijk is.

Het proces van het indienen van de adviesaanvraag tot reorganisatiebesluit is als volgt:

- Na acht maanden *The Making of You intensief* wordt de OR advies gevraagd over de reorganisatie, inclusief de personele consequenties. Indien dit op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) verplicht is, wordt tevens het UWV geïnformeerd.
- De OR zal ernaar streven om binnen twee maanden advies uit te brengen over de reorganisatie, waarna de bestuurder het reorganisatiebesluit neemt en tot uitvoering van deze reorganisatie zal overgaan. De datum van dit besluit is ook de datum van boventalligheid.

3.4 AANBREKEN BOVENTALLIGHEIDSFASE NA ADVIES OR EN BESLUIT BESTUURDER

Boventalligheid

Na vaststelling van het reorganisatiebesluit, is duidelijk welke arbeidsplaatsen komen te vervallen en welke medewerkers boventallig worden verklaard. Als je boventallig bent, zal jouw direct leidinggevende je dit in een persoonlijk gesprek mededelen en de datum bevestigen waarop je boventallig bent geworden. Je ontvangt een vaststellingsovereenkomst op basis van de regeling zoals beschreven in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

De boventalligheidsfase heeft de looptijd van de opzegtermijn van jouw contract, waarbij de totale looptijd van *The Making of You intensief*

ADVIES
OR

MAAND 10

13 maanden is. Echter, als je aantoonbaar vergevorderd bent in het bewegen naar werk buiten APG en net iets meer tijd nodig hebt om de overstap te maken, dan kan er een verlenging van maximaal twee maanden worden gegeven. Het besluit hiertoe wordt genomen door de Career Coach en wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Remplacers

Een medewerker die zelf niet boventallig is geworden, kan de plek innemen van een medewerker die wel boventallig is geworden. Remplacers dient te leiden tot het voorkomen of verminderen van boventalligheid; op de vrijkomende arbeidsplaats moet de potentieel boventallige medewerker geplaatst kunnen worden. Remplacers geschiedt bij voorkeur met een medewerker uit dezelfde leeftijds-categorie. Alleen indien dit niet mogelijk is, kan er geremplaceerd worden met medewerkers uit andere leeftijdscategorieën.

APG moet schriftelijk akkoord gaan met een verzoek tot remplacers. Dit verzoek kan door werkgever alleen gemotiveerd worden afgewezen in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende medewerker, of indien het vertrek van de medewerker ernstige problemen oplevert voor de continuïteit van de bedrijfsvoering op de vestiging of de afdeling waar de medewerker werkzaam is. Voorwaarde voor toekenning is voorts dat de medewerker op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is of dat niet al is meegedeeld dat de arbeidsover-

eenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen. De medewerker van wie het verzoek is afgewezen kan zich met zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd wenden tot de bezwaarcommissie (zie bijlage 3 'klacht en bezwaarprocedures' in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018').

Deze regeling gaat steeds in zodra een definitief reorganisatiebesluit is genomen en eindigt op een per reorganisatie vooraf aan te geven datum.

3.5 UITSTROOM

Na een definitief reorganisatiebesluit wordt, als de verwachte boventalligheid nog niet geheel is opgelost, de boventalligheid aangezegd. De arbeidsovereenkomst met eventuele boventallige medewerkers zal in principe op de eerste dag van de 14^{de} maand zijn beëindigd met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellings-overeenkomst of zijn opgezegd op basis van een ontslagvergunning van het UWV, zodat de uitstroom in de 14^{de} maand is gerealiseerd. Hierbij zal de opzegtermijn op grond van de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018' in acht worden genomen. Indien een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd moet worden, kan conform de wet de proceduretijd bij het UWV van de opzegtermijn worden afgetrokken met dien verstande dat er altijd minimaal 1 maand opzegtermijn overblijft.

UIT-
STROOM

MAAND 13



4. APG-VERGOEDING

4.1 ONDERSTEUNING IN TRANSITIE NAAR NIEUWE WERKGEVER

Als je afscheid moet nemen van APG in het kader van de veranderende organisatie, dan biedt APG de APG-vergoeding aan. Deze vergoeding is bedoeld om je verder te ondersteunen in het van werk naar werk ontwikkelen en om eventuele inkomstendering op te vangen.

APG betaalt de APG-vergoeding vermenigvuldigd met de factor 1 als je

- tijdens *The Making of You intensief* een baan bij een andere werkgever accepteert die hetzelfde of meer verdient dan het huidig inkomen, of
- aantoonbaar start als zelfstandig ondernemer (denk bijvoorbeeld aan een ondernemingsplan en/of een inschrijving in de Kamer van Koophandel).

APG betaalt de APG-vergoeding vermenigvuldigd met de dan van toepassing zijnde hogere factor als je

- tijdens *The Making of You intensief* een baan bij een andere werkgever accepteert die minder verdient dan het huidig inkomen of
- als zelfstandig ondernemer start en een aantoonbare investering hebt gedaan of gaat doen in de eigen onderneming en/of
- boventallig bent verklaard of remplaceert voor een medewerker die boventallig is verklaard.

4.2 APG-VERGOEDING

APG-vergoeding en de transitievergoeding

De APG-vergoeding zoekt aansluiting bij de Wet Werk en Zekerheid, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. De formule om te komen tot de APG-vergoeding is gebaseerd op de berekeningsmethode van de wettelijke transitievergoeding zoals deze gold bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid.

De wettelijke transitievergoeding is thans gemaximeerd op € 77.000 bruto. Als het bruto jaarinkomen hoger is dan € 77.000 bruto, dan is de transitievergoeding maximaal 1 bruto jaarinkomen. APG volgt deze maximering en eventuele wettelijke aanpassingen van de Wet Werk en Zekerheid ten aanzien van de maximering van de transitievergoeding ook in de berekening van de APG-vergoeding.

In de berekening van deze APG-vergoeding worden het aantal dienstjaren bij APG (of rechtsvoorgangers), jouw leeftijd, jouw inkomen en jouw moment van vertrek meegenomen. Dit wordt vervolgens, volgens de uitgangspunten in paragraaf 4.1, vermenigvuldigd met een factor.

Aantal dienstjaren en leeftijd

Bij de berekening van de APG-vergoeding wordt eerst gekeken naar het aantal dienstjaren. Alleen volledige periodes van zes maanden tellen mee.

- Gedurende de eerste tien jaar van het dienstverband bij APG wordt per periode van zes maanden 1/6 gewogen maand opgebouwd.
- Na tien jaar wordt per periode van zes maanden 1/4 gewogen maand opgebouwd.
- Een medewerker die 10 jaar of langer in dienst is bij APG, bouwt voor elke periode van zes maanden vanaf het 50e levensjaar 1/2 gewogen maand op. Deze uitzondering blijft ook gelden na het verstrijken van de wettelijke overgangsregeling per 1 januari 2020.

Inkomen

Om te komen tot de APG-vergoeding wordt de uitkomst uit bovenstaande berekening vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen. Het bruto maandinkomen is inclusief naar rato alle vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en – voor zover van toepassing – de over de laatste drie jaren gemiddeld uitgekeerde structurele variabele beloning. Voor de berekening en vaststelling van het maandinkomen wordt aansluiting gezocht bij het 'Besluit loonbegrip vergoeding aangeztermijn en transitievergoeding'.

Factor

Tot slot wordt de APG-vergoeding in 4.1 punt 2 genoemde gevallen vermenigvuldigd met een factor.

- Per 1 september 2017 wordt de APG-vergoeding vermenigvuldigd met factor 1,9.
- Per 1 januari 2019 wordt de APG-vergoeding vermenigvuldigd met factor 1,75.
- Per 1 juli 2020 geldt de intentieafpraak dat als de cao-partijen concluderen dat *The Making of You intensief* succesvol is, de APG-vergoeding wordt vermenigvuldigd met een factor 1,6.

4.3 APG-VERGOEDING BIJ VERTREK VAN WERK NAAR WERK TIJDENS THE MAKING OF YOU INTENSIEF

De gedachte achter *The Making of You intensief* is dat boventalligheid wordt opgelost door ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers. Ook medewerkers die tijdens *The Making of You intensief* naar werk buiten APG bewegen, en zo boventalligheid voorkomen, maken daarom aanspraak op de APG-vergoeding.

Als je binnen *The Making of You intensief* aantoonbaar in dienst treedt bij een andere werkgever of aantoonbaar start als zelfstandig ondernemer, dan heb je recht op een vergoeding volgens de richtlijnen zoals uiteengezet in paragraaf 4.1. Het Career Center toetst of je aan de gestelde

voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de APG-vergoeding en de bijbehorende factor en stellen daarbij ook op individuele basis vast wat gezien wordt als een aantoonbare investering voor ondernemers. Indien je van mening bent dat je onterecht geen APG-vergoeding wordt toegekend of niet wordt opgehoogd naar de geldende factor, dan kun je bezwaar maken via de bezwaarprocedure (zie bijlage 3 'klacht en bezwaarprocedures' in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018').

Een medewerker treedt dan met wederzijds goedvinden uit dienst bij APG op basis van een vaststellingsovereenkomst per de datum dat hij of zij met een nieuwe baan of onderneming start, doch uiterlijk voor beëindiging van *The Making of You intensief*.

Indien je aanspraak kunt maken op de "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid" uit de voormalige APG cao (2009-2011)' (zie de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018'), gelden voor een vertrek tijdens *The Making of You intensief* ook de re-integratie bevorderende regelingen zoals daarin opgenomen.

4.4 OVERIGE VOORWAARDEN OMTRENT APG-VERGOEDING

De APG-vergoeding (inclusief de eventuele vermenigvuldiging met de dan geldende factor) zal nooit hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving (zie begrippenlijst) tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als peildatum voor het vaststellen van de factor waarmee de APG-vergoeding wordt vermenigvuldigd bij vertrek tijdens *The Making of You intensief* naar een baan buiten APG, geldt de datum van de vaststellingsovereenkomst. Bij verplicht vertrek in geval van boventaligheid geldt de datum van het reorganisatiebesluit. In het bijzondere geval dat op de datum van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst een hogere factor geldt dan op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, dan geldt de hogere factor voor het berekenen van de APG-vergoeding. Voor het berekenen van de APG-vergoeding geldt de datum van het vertrek.

Voor medewerkers die op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, geldt dat bij de APG-vergoeding (inclusief de eventuele vermenigvuldiging met de dan geldende factor), rekening wordt gehouden met de pensioenpremie die de medewerker op grond van het geldende pensioenreglement zal moeten betalen om de pensioenopbouw voort te zetten. Deze premie zal in mindering worden gebracht op de te verwachten inkomsten.

De APG-vergoeding (inclusief de eventuele vermenigvuldiging met de dan geldende factor) komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. Dit is minimaal een gelijkwaardige voorziening.

Informatieverstrekking door medewerker

De medewerker, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de werkgever te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

5. OVERIGE REGELINGEN

5.1 INTERNE HERPLAATSING

Belangstellingsregistratie

Voorafgaand aan de interne herplaatsing zal door middel van belangstellingsregistratie vastgesteld worden voor welke functies (potentieel) boventallige medewerkers belangstelling hebben.

Proces ten aanzien van interne herplaatsing

Afhankelijk van het type functie is er een ander proces t.a.v. interne herplaatsing:

- **Gelijkblijvende functies:** indien een functie ongewijzigd blijft, komt iedere medewerker die de functie voordien vervulde voor de functie in aanmerking. Indien meer medewerkers in aanmerking komen dan in de nieuwe formatie nodig is, dan zal het afspiegelingsprincipe worden toegepast om te bepalen welke van deze medewerkers voor de functie in aanmerking komen.
- **Niet gelijkblijvende functies:** voor niet gelijkblijvende functies worden die medewerkers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

- **Nieuwe functies:** voor nieuwe functies worden die medewerkers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid. Medewerkers van wie de functie ten gevolge van de reorganisatie komt te vervallen, of van wie de functie zodanig wijzigt dat betrokkene niet op de gewijzigde functie wordt geplaatst, hebben voorrang bij de selectie voor nieuwe functies.

Indien het gesprek en eventuele vervolgesprekken leiden tot een plaatsing in een (passende) functie zullen met de medewerker afspraken worden gemaakt over het geschikt worden voor deze functie. De daarvoor eventueel noodzakelijke te volgen om-, her- en/of bijscholing wordt eveneens in deze afspraken opgenomen. Deze afspraken, inclusief de bijbehorende wederzijdse inspanningen, rechten en verplichtingen, worden gemaakt in het kader van *The Making of You intensief* met de Career Coach en betrokken leidinggevende en medewerker. De afspraken worden in een schriftelijk stappenplan vastgelegd en ondertekend door de medewerker, de Career Coach en de betrokken leidinggevende.

Aanbod passende functie binnen APG Groep

De werkgever zal de boventallig verklaarde medewerker indien mogelijk een passende functie, aanbieden binnen APG Groep. Hierbij wordt gekeken binnen alle bedrijfsonderdelen van APG Groep.

Indien aan de boventallig verklaarde medewerker een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende 5 werkdagen na de dag van aanzegging het aanbod in beraad nemen.

Weigering passende functie

APG zet in op 'van werk naar werk'. Indien je niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie, treed je uiterlijk op de 6^e werkdag na ontvangst van het aanbod in overleg met de werkgever. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd.

De medewerker wordt uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan indien het aanbod voor een passende functie wordt geweigerd, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, en de medewerker niet binnen de gestelde termijn bezwaar heeft ingediend via de bezwaarprocedure (zie bijlage 3 'klacht en bezwaarprocedures' in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018').

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf het moment van volledige uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie (dit conform de bevorderingssystematiek bij instroom zoals bepaald in de cao).

De inpassingsmethode bij bevordering, zoals vastgelegd in de geldende cao, is van toepassing.

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de huidige functie, ontvangt de medewerker vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie.

Indien een medewerker een passende functie met een lagere salarisschaal accepteert, geldt de in de geldende cao vastgelegde demotieregeling die van toepassing is bij een reorganisatie.

5.2 VERLOF VOOR SOLLICITATIES

Als boventallige medewerker kun je betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele zoekacties naar een nieuwe functie. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2e klasse openbaar vervoer door APG worden vergoed indien hierin niet door derden wordt voorzien.

5.3 TEGEMOETKOMING KOSTEN RECHTSBIJSTAND

APG vergoedt de gemaakte kosten van rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 1.000,- inclusief BTW. De factuur wordt op naam van de medewerker gesteld.

5.4 OPZEGTERMIJN VOOR DE MEDEWERKER

De werkgever zal de boventallige medewerker die een functie buiten de APG Groep kan aanvaarden niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

5.5 REFERENTIES EN GETUIGSCHRIFT

Desgevraagd zal APG referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een getuigschrift van werkgever.

5.6 KWIJTSCHELDING TERUGBETALINGSVERPLICHTINGEN

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studie-overeenkomst of verhuiskostenvergoeding komen bij het einde van het dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventalligheid of in het kader van *The Making of You intensief*.

5.7 CONCURRENTIE- OF RELATIEBEDING

APG zal afzien van de verplichting tot naleving van een eventueel concurrentie- of relatiebeding.

5.8 SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De medewerker krijgt een tegemoetkoming voor het verlies van de personeelskorting op de hypothecaire financiering(en) tot uiterlijk 15 november 2022. Dit voor zover medewerker bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog beschikt over hypothecaire leningdelen waarop de hypotheekfaciliteit (tot en met 31 december 2013) werd toegepast. Deze tegemoetkoming voor de hypothecaire financiering wordt bij uitdiensttreding in één keer uitbetaald in de vorm van een bruto bedrag dat wordt berekend op basis van de overgangsregeling hypotheekfaciliteit (addendum cao APG Groep zoals tussen cao-partijen overeengekomen op 26 februari 2015).

5.9 JUBILEA

De medewerker die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

5.10 HARDHEIDSCLAUSULE

Indien in uitzonderlijke situaties toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele medewerker zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Indien medewerker het niet eens is met het besluit hieromtrent, kan hij/zij bezwaar maken bij de bezwaarcommissie (zie bijlage 3 'klacht en bezwaar-procedures' in de 'Cao APG Groep 1 april 2017 - 1 november 2018').

5.11 WET MELDING COLLECTIEF ONTSLAG

Cao- partijen verklaren dat dit Sociaal Plan met bijlagen tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties binnen APG geldt. Cao-partijen zijn het er over eens dat alle daaruit voortvloeiende ontslagen zijn gemeld op de wijze zoals voorgeschreven in de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO). Daarbij is ook voldaan aan artikel 5 a lid 1 WMCO, hetgeen betekent dat de maand wachttijd niet in acht hoeft te worden genomen. De vakorganisaties zijn van mening dat zij, in het kader van de WMCO over die ontslagen voldoende zijn geraadpleegd door APG. Dit overleg heeft immers geleid tot dit Sociaal Plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast wordt begeleiding geboden bij het vinden van

nieuw werk ondersteund door verschillende faciliteiten. De vakorganisaties worden uiteraard wel geïnformeerd over eventuele collectieve ontslagen.

5.12 GEEN NAWERKING SOCIAAL PLAN

Cao-partijen hebben de uitdrukkelijke bedoeling om ten aanzien van de wijzigingen die vermeld zijn in dit onderhandelingsresultaat (de cao en het sociaal plan) geen enkele bepaling uit eerdere cao's en sociaal plannen te laten nawerken/doorwerken.

5.13 ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN

Informatieverstrekking door werkgever

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele medewerker aangaan zullen schriftelijk worden vastgelegd (zie begrippenlijst). De medewerkers, OR en vakorganisaties zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van reorganisaties.

Beschikbaarstelling Sociaal Plan

APG Groep draagt er zorg voor dat elke medewerker dit Sociaal Plan kan raadplegen via het intranet, onmiddellijk nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend.

Uitleg en aanvulling Sociaal Plan

De interpretatie van het Sociaal Plan is de bevoegdheid van de gezamenlijke partijen. Op verzoek van een van de partijen wordt overleg gevoerd over de uitleg en de uitvoering van het Sociaal Plan. Partijen kunnen daarover nadere afspraken maken.

6. WERKINGSFEER EN WERKINGSDUUR

6.1 WERKINGSFEER

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden, disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij pensionering). Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds – dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt *The Making of You intensief* en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Voorts is de “Overgangsregeling Bovenwettelijke ontslaguitkeringen” van

toepassing voor de medewerkers die in dienst waren voor de inwerkingtreding van het vorige Sociaal Plan, i.c. 1 juli 2015 en waarop deze regeling van toepassing was.

6.2 WERKINGSDUUR

Het Sociaal Plan loopt van 1 september 2017 tot 1 juli 2020. Op definitieve reorganisatiebesluiten genomen op of na 1 september 2017 is het nieuwe proces en de nieuwe APG-vergoeding van toepassing. Op definitieve reorganisatiebesluiten van vóór 1 september 2017 blijven de voorwaarden van het oude Sociaal Plan van toepassing waaronder een beëindigingsvergoeding volgens de kantonrechtersformule 2009. De overgangsbepaling over de expliciet genoemde reorganisaties bij ICT, Rechtenbeheer en Loyalis genoemd in het “Onderhandelingsresultaat APG cao 1 april 2014/1 april 2015” (hoofdstuk 13 artikel 2), komt zoals afgestemd met de OR te vervallen per 1 september 2017.

Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

6.3 Evaluatie

Tenminste eenmaal per jaar en voorts niet later dan 6 maanden voor het verstrijken van de looptijd zullen partijen het Sociaal Plan evalueren.

Onderdeel van deze laatste evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

6.4 AANPASSING

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan.

6.5 TOEKOMST SOCIAAL PLAN

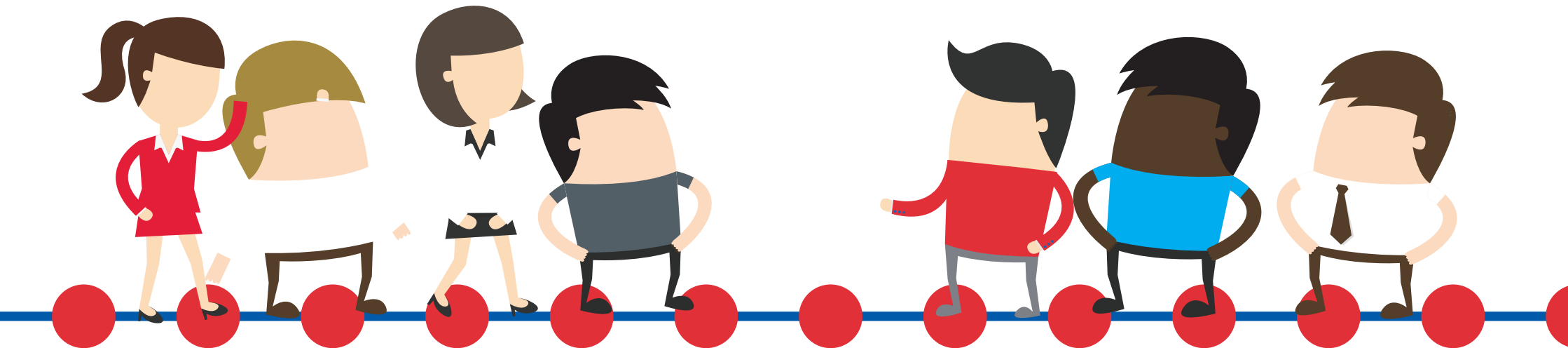
Cao-partijen zien de noodzakelijke beweging naar een Sociaal Plan waarin er een goede balans is tussen duurzame inzetbaarheid en van werk naar werk begeleiding enerzijds en anderzijds een financiële compensatie. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zullen cao-partijen beoordelen of *The Making of You* intensief succesvol is. Als de uitkomst positief is, is de intentieafspraken dat de APG-vergoeding per 1 juli 2020 wordt vermenigvuldigd met een factor 1,6.

6.6 OVERLEG IN SPECIFIEKE SITUATIES

Indien voor een specifieke reorganisatie het instrumentarium van dit Sociaal Plan ontoereikend blijkt, zullen partijen tijdig in overleg treden over een op die reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

7. PERSONA'S

Wat betekenen de afspraken in dit sociaal plan over *The Making of You* en *The Making of You intensief* voor medewerkers? Met de verhalen van Anja, Patrick, Youssef, Kim en Rob geven we inzicht in wat de afspraken concreet kunnen betekenen.





ANJA

DIT IS ANJA

Anja is 38 jaar en woont samen met haar vriend en dochter van 8 jaar in Amstelveen. Anja heeft groene vingers en verwent zich iedere week met een mooi boeket bloemen uit eigen tuin. Anja werkt 4 dagen in de week op de afdeling pensioenadministratie.

Dienstverband

20 halfjaren
(=10 jaar)

1 halfjaren
(=0,5 jaar)

1*10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

>10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

Dienstverband:
ouder dan 50 jaar

LEEFTIJD

50 JAAR

67 JAAR

THE MAKING OF ANJA

Tijdens *The Making of You* onderzoekt Anja de mogelijkheden om haar schriftelijke communicatie vaardigheden te versterken in haar huidige rol bij de pensioenadministratie (plan A). Ook onderzoekt ze de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot senior medewerker op de HR Service Desk (Plan B) en tot tuinarchitect of bloemist (plan C).

THE MAKING OF ANJA INTENSIEF

Anja ontvangt de aankondiging over mogelijke arbeidsplaatsreductie en besluit zich te focussen op haar mogelijkheden buiten APG (plan C). In samenspraak met haar Career Coach betaalt APG voor Anja de MBO deeltijdopleiding *Bloem en Design* (1 dag per week). Daarnaast regelt Anja een praktijkstage bij bloemenwinkel *Roos* (2 dagen per week), waarbij ze in samenspraak met haar Career Coach twee dagen vrijstelling krijgt van haar werk. Gedurende deze periode hoort ze dat haar vaste bloemist zijn zaak wil verkopen. De financiële helpdesk helpt Anja om haar financiële situatie inzichtelijk te krijgen. Anja vertrekt uiteindelijk vol vertrouwen bij APG om als zelfstandig ondernemer te starten.

FINANCIËLE VERGOEDING VOOR ANJA

OPLEIDING: APG betaalt de gehele opleiding van Anja, ook al is deze nog niet afgerond op het moment van uitdiensttreding.

REKENGEGEVENS: Anja is 38 jaar, werkt 10,5 jaar voor APG. Ze verdient nu €4190,-

APG-VERGOEDING

EERSTE 10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	>10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	DIENSTVERBAND boven de leeftijd van 50	AFTOPPING	FACTOR	TOTAAL
Anja krijgt 1/6 maandsalaris per half jaar voor de eerste 10 jaar van haar dienstverband: 1/6 x €4190,- x 20 halfjaren	Anja krijgt 1/4 maandsalaris per half jaar na haar 10 jaar dienstverband gedurende de periode dat zij jonger is dan 50 jaar: 1/4 x €4190,- x 1 halfjaar	Dit is niet van op Anja van toepassing omdat ze jonger is dan 50 jaar	Er vindt geen aftopping plaats, omdat de transitievergoeding van Anja onder de €77.000 ligt	Anja doet een aanzienlijke investering in haar eigen onderneming, daarom wordt de APG-vergoeding verhoogd met factor 1,9: €15.014,17 x 1,9	Anja heeft recht op
€13.967,-	+	€1.048,-	=	€15.014,-	→
				€28.527,-	€28.527,-



PATRICK

DIT IS PATRICK

Patrick is 65 en woont samen met zijn vrouw Marjan in Hoofddorp. Hij heeft geen kinderen en gaat graag op wandelvakanties met Marjan. Binnen APG is Patrick SAP-specialist.

THE MAKING OF PATRICK

Tijdens *The Making of You* onderzoekt Patrick de mogelijkheden om zijn SAP Netweaver kennis uit te breiden binnen zijn rol als SAP-specialist (plan A). Ook onderzoekt hij de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot IT-projectcoördinator binnen APG (Plan B) en tot SAP-specialist buiten APG (Plan C).

THE MAKING OF PATRICK INTENSIEF

Patrick ontvangt de aankondiging over mogelijke arbeidsplaatsreductie. Patrick vindt het lastig om een nieuwe stap te zetten. In de eerste periode wordt hij daarom begeleid door zijn Career Coach in dit proces. Uiteindelijk besluit hij een functie te zoeken als SAP-specialist buiten APG (Plan C). Echter, het lukt hem niet om een nieuwe baan te vinden tijdens *The Making of You Intensief*. Patrick verlaat na 13 maanden APG zonder nieuwe baan.

Dienstverband		
1* 10 jaar dienstverband (en jonger dan 50 jaar)	> 10 jaar dienstverband (en jonger dan 50 jaar)	25 halfjaren (=12,5 jaar)
LEEFTIJD	50 JAAR	Dienstverband: ouder dan 50 jaar 67 JAAR

FINANCIËLE VERGOEDING VOOR PATRICK				
OPLEIDING: niet van toepassing			REKENGEGEVENS: Patrick is 65, werkt 12,5 jaar bij APG en verdient €4.262,- per maand.	
APG-VERGOEDING*				
EERSTE 10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	>10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	DIENSTVERBAND boven de leeftijd van 50	AFTOPPING	TOTAAL
Niet van toepassing op Patrick	Niet van toepassing op Patrick	Patrick krijgt 1/2 maandsalaris per half jaar: 1/2 x €4.262,- x 25	De factor zal nooit hoger zijn dan te verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Patrick hoeft nog maar 9 maanden te werken totdat hij recht heeft op AOW. Patrick heeft daarmee een resterende verdien capaciteit van 9 maanden x €4.262,- = €38.358,-. Zijn transitievergoeding wordt daarom gemaximeerd op dit bedrag.	Patrick heeft recht op
		€53.275,-	€38.358,-	€38.358,-

* De berekening van de APG-vergoeding is een versimpeling van de werkelijkheid. Er wordt geen rekening gehouden met de inkomstenderving clausule t.a.v. de vrijwillige voortzetting van de pensioenpremie.

YOUSSEF



DIT IS YOUSSEF

Youssef is 47 en woont in Valkenburg met zijn vrouw en hun drie tieners. Youssef vindt het heerlijk om online te gamen en in zijn vrije tijd bouwt hij zelf videogames met vrienden. Youssef werkt al jaren met plezier als systeembeheerder bij Diensten.

THE MAKING OF YOUSSEF

Tijdens *The Making of You* onderzoekt Youssef de mogelijkheden om zijn kennis over complexere systemen te vergroten in zijn rol als systeembeheerder (plan A). Ook onderzoekt hij de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot agile coach binnen APG (Plan B) en de mogelijkheden om een eigen elektronicawebshop te starten (Plan C).

THE MAKING OF YOUSSEF INTENSIEF

Youssef ontvangt de aankondiging over mogelijke arbeidsplaatsreductie en besluit zich te focussen op een functie als agile coach binnen APG. De recruiter koppelt hem aan de eindverantwoordelijke manager van een agile werkende afdeling. Daarnaast volgt Youssef een opleiding *Agile Project Management* (2 dagen per week). Na deze periode kan Youssef aan de slag als Scrum Master & Agile Coach binnen APG.

FINANCIËLE VERGOEDING VOOR YOUSSEF

OPLEIDING: in samenspraak met de Career Coach vergoedt APG de opleiding van Youssef waarna hij intern doorstroomt naar een functie met een vergelijkbaar salaris.

APG-VERGOEDING

Youssef heeft geen recht op een vergoeding omdat hij intern een nieuwe baan heeft gevonden.



KIM

DIT IS KIM

Kim is 53 jaar, getrouwd met Cees en moeder van twee kinderen waarvan er eentje studeert. Ze vindt het heerlijk om voor anderen te zorgen. Niet verwonderlijk dat Kim daarom al ruim 14 jaar met veel plezier als fulltime management-assistent bij APG werkt.

Dienstverband

20 halfjaren
(=10 jaar)

1*10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

LEEFTIJD

1 halfjaren
(=0,5 jaar)

>10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

50 JAAR

8 halfjaren
(=4 jaar)

Dienstverband:
ouder dan 50 jaar

67 JAAR

THE MAKING OF KIM

Tijdens *The Making of You* onderzoekt Kim de mogelijkheden om haar projectmanagement skills te versterken in haar huidige rol als managementassistent (plan A). Ook onderzoekt ze de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot projectmanagement-ondersteuner in een veranderprogramma bij APG (Plan B) en tot verzorgende in de ouderenzorg (plan C).

THE MAKING OF KIM INTENSIEF

Kim ontvangt de aankondiging over mogelijke arbeidsplaats-reductie en besluit zich te focussen op een functie in de ouderenzorg. Een financiële scan toont aan dat de situatie van Kim de overstap toelaat, ondanks het feit dat ze een terugval in salaris zal hebben. Niet veel later neemt Kim vol enthousiasme deel aan het opleidingsprogramma van zorginstelling De Nieuwewaard. Kim vertrek gedurende *The Making of You Intensief* fase.

FINANCIËLE VERGOEDING VOOR KIM

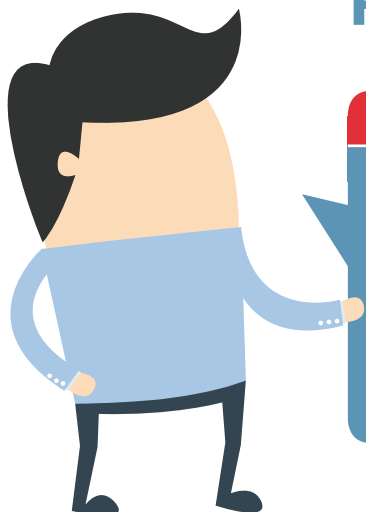
OPLEIDING: Gezien het grote tekort aan werknemers in de zorgsector, betaalt de zorginstelling Kim haar opleiding en verschaft bovendien een werkgarantie.

REKENGEGEVENS: Kim is 54 jaar als ze uit dienst gaat, werkt 14,5 jaar voor APG. Ze verdient €3490,- per maand.

APG-VERGOEDING

EERSTE 10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	>10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	DIENSTVERBAND boven de leeftijd van 50	AFTOPPING	FACTOR	TOTAAL
Kim krijgt 1/6 maandsalaris per half jaar voor de eerste 10 jaar van haar dienstverband: $1/6 \times 3490,- \times 20$ halfjaren	Kim krijgt 1/4 maandsalaris per half jaar na haar 10 jaar dienstverband gedurende de periode dat zij jonger is dan 50 jaar: $1/4 \times 3490,- \times 1$ halfjaar	Kim krijgt 1/2 maandsalaris per half jaar na haar 10 jaardienstverband gedurende de periode dat zij ouder is dan 50 jaar: $1/2 \times €3490,- \times 8$ halfjaren	Er vindt geen aftopping plaats, omdat de transitievergoeding van Kim onder de €77.000 ligt	Omdat Kim een terugval heeft in salaris, wordt de transitievergoeding verhoogd met factor 1,9: $€26.465,83 \times 1,9$	Kim heeft recht op
€11.633,-	+	€873,-	+	€13.960,-	=
				€26.466,-	→
				€50.285,-	
					€50.285,-

ROB



DIT IS ROB

Rob is 50, woont samen met zijn vrouw Emmy in Heerlen en heeft twee zonen die in de Randstad wonen en studeren. Rob is gek op voetbal en is redacteur van het clubblad van zijn lokale voetbalvereniging. Bij APG werkt Rob al meer dan 30 jaar fulltime als communicatiespecialist en woordvoerder.

Dienstverband

20 halfjaren
(=10 jaar)

1*10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

LEEFTIJD

40 halfjaren
(=20 jaar)

>10 jaar dienstverband
(en jonger dan 50 jaar)

50 JAAR

2 halfjaren
(=1 jaar)

Dienstverband:
ouder dan 50 jaar

67 JAAR

THE MAKING OF ROB

Tijdens *The Making of You* onderzoekt Rob de mogelijkheden om zijn vaardigheden te versterken in zijn rol als woordvoerder tijdens crisissituaties (plan A). Ook onderzoekt hij de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot communicatiestrategist bij APG (Plan B) en communicatiestrategist bij de overheid (Plan C).

THE MAKING OF ROB INTENSIEF

Rob hoort de aankondiging over mogelijke arbeidsplaatsreductie en besluit zich te richten op zijn groeikansen buiten APG (Plan C). Met hulp van zijn Career Coach legt hij contacten bij DSM en de gemeente Maastricht. Rob blijft werken, maar voert diverse kennismakingsgesprekken met de communicatiedirecteur van zowel DSM als gemeente Maastricht. Zijn profiel blijkt aan te sluiten en Rob solliciteert bij de gemeente Maastricht. En met succes! Een paar weken later wordt hij aangenomen als senior communicatieadviseur.

FINANCIËLE VERGOEDING VOOR ROB

OPLEIDING: dit is niet van toepassing.

REKENGEGEVENS: Rob is 51 jaar als hij uit dienst is en werkt dan 31 jaar bij APG. Hij verdient €5431,- per maand.

APG-VERGOEDING

EERSTE 10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	>10 JAAR DIENSTVERBAND onder de leeftijd van 50	DIENSTVERBAND boven de leeftijd van 50	AFTOPPING	FACTOR	TOTAAL
Rob krijgt 1/6 maandsalaris per half jaar voor de eerste 10 jaar van zijn dienstverband: $1/6 \times €5431,- \times 20$ halfjaren	Rob krijgt 1/4 maandsalaris per half jaar na zijn 10 jaar dienstverband gedurende de periode dat hij jonger is dan 50 jaar: $1/4 \times €5431,- \times 40$ halfjaren	Rob krijgt 1/2 maandsalaris per half jaar na zijn 10 jaar dienstverband gedurende de periode dat hij ouder is dan 50 jaar: $1/2 \times €5431,- \times 2$ halfjaren	Dit bedrag wordt afgetopt omdat het boven de €77.000 ligt.	Omdat Rob al tijdens <i>The Making of You Intensief</i> vertrekt en bij zijn nieuwe werkgever evenveel gaat verdienen, geldt de factor 1,0: $77.000 \times 1,0$	Rob heeft recht op
€18.103,-	+	€54.310,-	+	€5.431,-	=
				€77.844,-	→
				€77.000,-	
					€77.000,-

BIJLAGE 1: VASTSTELLING BEDRIJFSVESTIGING

In de definities van dit Sociaal Plan is voor het begrip bedrijfsvestiging aangesloten bij het begrip bedrijfsvestiging uit de Ontslagregeling.

In paragraaf 3.3 'Concretiseren reorganisatie en indienen van de OR adviesaanvraag' van het Sociaal Plan is vastgelegd dat de aanwijzing tot boventallige zal geschieden volgens de criteria van de Ontslagregeling.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel vindt plaats per categorie uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging. Van belang is derhalve een correcte en werkbare invulling van het begrip bedrijfsvestiging. Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Hierbij geldt dat de juridische entiteiten alsmede Amsterdam en Heerlen worden aangemerkt als separate bedrijfsvestigingen.



