



āzl

Sociaal Plan AZL NV

1 januari 2024 t/m 31 december 2025

Verklaring

Het huidige Sociaal Plan is vastgelegd in dit document.

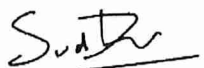
Het Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2024 t/m 31 december 2025. We publiceren dit Sociaal Plan op in.AZL.

Namens AZL

De huidige afspraken zijn namens AZL te Heerlen gemaakt door:

- Sebastiaan van den Dries, CEO
- Rob Senden, HR Directeur

Namens AZL



Sebastiaan van den Dries



Rob Senden

Namens De Unie

Reinier Castelein

Joop Voesten

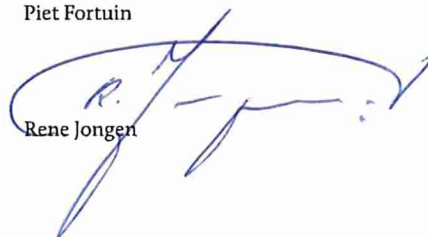
Namens de vakbonden

De huidige afspraken zijn namens de vakbonden gemaakt door:

- De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Culemborg, vertegenwoordigd door Reinier Castelein, voorzitter en Joop Voesten, belangenbehartiger collectief.
- CNV Vakmensen te Utrecht, vertegenwoordigd door Piet Fortuin, voorzitter en Rene Jongen, belangenbehartiger collectief.

Namens CNV Vakmensen

Piet Fortuin



Rene Jongen

H1

De reorganisatie

Het sociaal plan regelt de gevolgen van wijziging van de organisatie, verhuizing en verplaatsing van werkzaamheden waarvoor een adviesaanvraag conform de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bij de ondernemingsraad van AZL is ingediend.

In de Ontslagregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met ingangsdatum 1 juli 2015, is opgenomen dat bij de vaststelling van de ontslagvolgorde het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. Deze regeling is verwerkt in dit Sociaal Plan.

1.1 Personele gevolgen

In de adviesaanvraag is een overzicht opgenomen van gelijkblijvende, vervallen, nieuwe en gewijzigde functies. Op basis van dit overzicht wordt bepaald waar eventuele boventalligheid plaatsvindt.

Na advies van de Ondernemingsraad neemt de directie van AZL het besluit zodat de personele gevolgen van de re-organisatie definitief vastgesteld kunnen worden. Dit kan het volgende betekenen:

- plaatsing in een gelijkblijvende functie;
- plaatsing in een gewijzigde functie;
- plaatsing in een nieuwe functie;
- boventalligheid na afspiegeling;
- boventalligheid omdat de functie vervallen is.

Zie bijlage 2 voor een stroomschema waarin de mogelijkheden zijn opgenomen.

1.2 Gelijkblijvende functie en Afspiegeling

Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde functieniveau waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden) en verantwoordelijkheden niet wijzigen of slechts zodanig wijzigen dat een willekeurige vervuller van de oorspronkelijke functie in staat is om deze functie te vervullen, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van vier maanden. Bij afspiegeling is er sprake van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies. Plaatsing en boventalligheid worden vastgesteld op basis van deze systematiek. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst die nog langer loopt dan 26 weken op de peildatum en de af te spiegelen functies vervullen, worden ingedeeld in leeftijdscategorieën. De werknemers met het kortste dienstverband binnen iedere leeftijdscategorie komen als eerste voor boventalligheid in aanmerking.

De vijf leeftijdscategorieën zijn:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de volgende voorwaarden:

- Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op de (uitwisselbare) functies zoals omschreven in de bijbehorende adviesaanvraag.
- Het kan ook voorkomen dat een functie komt te vervallen of wijzigt bij verandering van de organisatie zonder dat hieraan een adviesaanvraag ten grondslag ligt. In dat geval wordt de ondernemingsraad hierover geïnformeerd en is het Sociaal Plan ook van toepassing.
- Het Sociaal Plan is daarmee van toepassing op reorganisaties wegens bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen en geldt niet indien er sprake is van disfunctioneren of een dwingende reden in de zin van art 7: 678 lid 1 BW.
- Als peildatum wordt genomen de eerste dag van de maand volgend op de aankondiging respectievelijk de peildatum zoals opgenomen in een (eventuele) adviesaanvraag.

In bijlage 1 zijn enkele voorbeelden van afspiegeling opgenomen.

1.4.3 Uitleg functiestraat via twee voorbeelden:

Demotie van medewerker Pensioenuitvoering B naar medewerker Pensioenuitvoering A betekent verlaging met 1 functieschaal.

Demotie van medewerker Pensioenuitvoering C naar medewerker Pensioenuitvoering A betekent verlaging met 2 functieschalen.

Demotie van Senior Verslaggever naar Verslaggever betekent verlaging met 1 functieschaal.

Demotie van Senior Verslaggever naar Junior Verslaggever betekent verlaging met 2 functieschalen.

1.5 Plaatsing in een nieuwe functie

Het is mogelijk dat er als gevolg van de reorganisatie nieuwe functies ontstaan. In dat geval worden de boventallige werknemers als eerste in beschouwing genomen voor deze nieuwe functies. Selectie vindt in eerste instantie plaats op basis van huidige geschiktheid, kennis en ervaring (danwel via opleiding binnen vier maanden te verkrijgen), waarbij de boventallige werknemer die op een gelijke functieschaal respectievelijk in een gelijke salarisschaal geplaatst kan worden (zie artikel 1.4) als eerste zal worden geselecteerd.

In vervolg daarop zal omgekeerde afspiegeling plaatsvinden. Indien binnen een periode van vier maanden blijkt dat de plaatsing niet succesvol is, valt medewerker terug op het Sociaal Plan.

1.6 Mededeling gevolgen reorganisatie

Nadat de personele gevolgen van de reorganisatie definitief zijn vastgesteld, wordt elke werknemer mondeling door zijn (of haar) leidinggevende geïnformeerd over de gevolgen die de reorganisatie voor hem heeft en ontvangt hij een brief waarin deze gevolgen schriftelijk zijn vastgelegd. In deze brief is de datum vermeld waarop de wijziging ingaat. De brief wordt persoonlijk overhandigd aan de werknemer.

Als dit onmogelijk is, wordt de brief per aangetekende post gestuurd.

Op dit moment wordt in geval van boventalligheid van de desbetreffende werknemer tevens een vaststellingsovereenkomst verstrekt, die binnen 1 maand door werknemer dient te worden ondertekend en geretourneerd.

Als de werknemer niet bereid is de aangeboden vaststellingsovereenkomst te ondertekenen dan volgt AZL de procedure voor ontslag zoals opgenomen in de Wet Werk en Zekerheid.

1.7 Verplaatsing

Het kan voorkomen dat AZL besluit het werk binnen AZL naar een andere locatie in Nederland te verplaatsen. Als de functie daarbij ongewijzigd blijft, volgt de werknemer de functie en wijzigt zijn standplaats.

Indien de reistijd woon-werk (snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer, te bepalen met een door AZL vastgestelde openbaar vervoer routeplanner: OV9292), langer dan anderhalf uur is (aankomsttijd te meten tussen 8.30-9.30 uur op dinsdag), is de werknemer niet verplicht de functie te volgen, tenzij hij in de functie al een langere reistijd had en die niet is toegenomen door de verplaatsing.

Indien de werknemer ervoor kiest de functie niet te volgen omdat bovengenoemde reistijd wordt overschreden, wordt hij boventallig op de datum waarop de functie wordt verplaatst.



2.7 Einde begeleidingsperiode

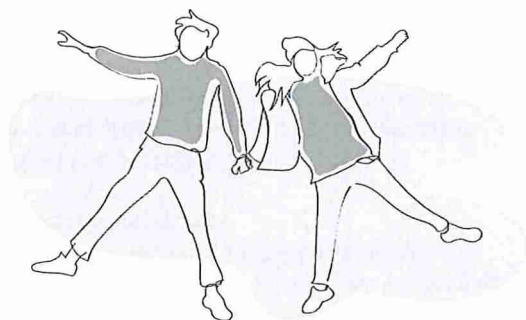
De begeleidingsperiode door de Senior HR Businesspartner eindigt uiterlijk op het moment van uitdiensttreding. De eventuele begeleiding door een outplacementbureau kan in voorkomende gevallen daarna doorlopen.

H3

Een nieuwe functie binnen AZL

Plaatsing in een andere functie binnen AZL kan financiële gevolgen hebben. AZL vindt dat het inkomen in overeenstemming dient te zijn met de functie. Heeft deze nieuwe functie een lagere functieschaal, dan wordt het salaris volgens afspraken zoals opgenomen in de CAO van AZL afgebouwd.

Indien de werknemer op grond van eerdere afspraken verworven rechten bezit (het gaat hierbij om: beoordelingspremie oud, overgangstoelage bij demotie, compensatie OHT, compensatie Spaarregeling, BPR-toelage), worden die gehandhaafd op basis van de situatie op 31 december 2017.



Voorbeeld:

Een medewerker Back-office B (salarisschaal 13) werd op 31 december 2017 betaald op het maximum van salarisschaal 14 op grond van oude cao-afspraken.

Hij krijgt een nieuwe functie die is ingedeeld in salarisschaal 12. Hij houdt dan als geïndexeerde toeslag het verschil tussen de uitloop van schaal 13 en 14.

Het verschil tussen de uitloop van schaal 12 en 13 valt onder de demotieregeling zoals opgenomen in de cao: dit verschil wordt een toeslag met afbouw (er worden geen cao-indexeringen over dit bedrag gegeven totdat het maximum van schaal 12 is bereikt). Indien de medewerker op 31 december 2017 bij voorbeeld een 'oude beoordelingstoelage' ontving, wordt deze toeslag ook gehandhaafd, inclusief indexatie.

Voor de nieuwe wijzigingen waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, gelden de afspraken in dit Sociaal Plan.

3.1 Functie heeft minder arbeidsuren

Als op aangeven van AZL het aantal arbeidsuren per week in de (nieuwe) functie minder is, dan ontvangt de werknemer hiervoor een eenmalig bedrag ter hoogte van 6 maal het verschil tussen zijn huidige en nieuwe salaris incl. bovenvermelde eventuele verworven rechten. Het gaat hierbij om maximaal 4 uur per werkweek cq. 15% van het oorspronkelijk aantal arbeidsuren per week.

Indien zich binnen 2 jaar de mogelijkheid voordoet terug te keren naar het oorspronkelijke aantal arbeidsuren in een passende functie, kan de werknemer een beroep doen op deze mogelijkheid.

3.2 Scholing

Indien dit voor het vervullen van een functie binnen AZL nodig is, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld bij- of omscholing voor rekening van de werkgever te volgen. De werknemer kan hiertoe worden verplicht. De werknemer

Rekenvoorbeelden beëindigingsvergoeding**Datum in dienst voor 1 januari 2024:**

1. Mw in dienst 1 januari 2014, uit dienst 1 november 2019, de grondslag; € 3.000,- bruto, geboortedatum 1 juni 1989

$$\text{Factor A: } 12 \times \frac{1}{6} = 2$$

$$\text{Factor B: } 3.000,-$$

$$\text{Factor C: } 1,85$$

$$\text{Beëindigingsvergoeding: } 2 \times 3.000,- \times 1,85 = \text{€ } 11.100,- \text{ bruto}$$

2. Mw in dienst 1 januari 1988, uit dienst 1 maart 2019, de grondslag; € 5.000,- bruto, geboortedatum 1 augustus 1964

$$\text{Factor A: } (20 \times \frac{1}{6}) + (33 \times \frac{1}{4}) + (9 \times \frac{1}{2}) = 16,08$$

$$\text{Factor B: } 5.000,-$$

$$\text{Factor C: } 1,85$$

$$\text{Beëindigingsvergoeding: } 16,08 \times 5.000,- \times 1,85 = \text{€ } 148.740,- \text{ bruto}$$

Datum in dienst vanaf 1 januari 2024:

3. Mw. In dienst per 1 januari 2024, uit dienst 1 oktober 2028, de grondslag; € 4.000,- bruto, geboortedatum is niet relevant:

$$\text{Factor A: } (4 \times (\frac{1}{3} \times B)) + ((9 \times B / B) \times (\frac{1}{3}B / 12))$$

$$\text{Factor B: } 4.000,-$$

$$\text{Factor C: } 1,85$$

$$\text{Beëindigingsvergoeding: € } 6.333,-$$

4.3 Aftopping

Voor de beëindigingsvergoeding geldt dat deze wordt afgetopt. Dit heeft tot gevolg dat de vergoeding nooit meer zal bedragen dan het gederfde bruto salaris van de werknemer tot aan de datum van waarop het dienstverband van rechtswege zou eindigen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met dien verstande dat de beëindigingsvergoeding nimmer minder zal bedragen dan de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. Uitgangspunt voor de berekening is de wettelijke transitievergoeding zoals deze gehanteerd wordt op datum ondertekening van het Sociaal Plan.

4.4 Transitievergoeding

In de AZL-vergoeding is de wettelijke Transitievergoeding als genoemd in artikel 7:673 BW opgenomen. De werknemer kan daarnaast geen aanspraak maken op de wettelijke Transitievergoeding.

4.5 Studiekosten en overige kosten

Als de werknemer met AZL heeft afgesproken een studie te starten of aan een studie bezig is waarvoor AZL een vergoeding voor de kosten heeft toegezegd, dan kan hij het lopende studiejaar afronden conform de eerder gemaakte afspraken. Afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot terugbetaling van een ontvangen vergoeding voor studiekosten zullen bij zijn vertrek vervallen.

De terugbetalingsregeling voor een eventuele bedrijfsfiets vervalt, evenals de terugbetalingsverplichting van de kosten voor een eventuele voortijdige beëindiging van een leasecontract.

H7

Overige afspraken en regelingen

7.1 Beschikbaarstelling sociaal plan

De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer toegang heeft tot de tekst van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

7.2 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, zal de werkgever ten gunste van de werknemer van dit sociaal plan afwijken. Indien tussen werkgever en werknemer een verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule dan wordt dit verschil van inzicht ter advisering voorgelegd aan de geschillencommissie.

7.3 Onvoorziene omstandigheden

In het geval zich onvoorziene omstandigheden voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen de bij de vaststelling van het plan betrokken partijen, op verzoek van één of meerdere van hen, terstond in overleg treden teneinde tot een mogelijke oplossing te komen.

7.4 Vergoeding financieel of juridisch advies

De eventuele kosten van financieel en/of juridisch advies, met een maximum van in totaal € 1.000,- (excl. BTW), zullen vergoed worden door de werkgever. De vergoeding zal betaald worden na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde adviseur, advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener. Indien juridische bijstand

wordt verleend vanuit een door de werknemer afgesloten rechtsbijstandverzekering of een lidmaatschap van een vakbond vindt geen vergoeding plaats.

7.6 Kwijtschelding kosten

De werknemer is vanwege beëindiging van het dienstverband, voortvloeiend uit de reorganisatie en derhalve vallende onder dit sociaal plan, geen terugbetaling van verstrekte vergoedingen en kosten verschuldigd, zoals studiekosten en overige kosten, zoals vermeld in artikel 4.5 van dit Sociaal Plan.

7.7 Betaling vakbondscontributie

AZL zal werknemers die lid zijn van een van de vakorganisaties betrokken bij dit Sociaal Plan (De Unie of CNV vakmensen), en met wie de arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wordt beëindigd een vergoeding verstrekken van 3 jaar vakbondscontributie welke dan wordt overgeboekt aan de vakbond waarvan men lid is opdat betrokken leden hun lidmaatschap voor deze periode zonder doorbelasting kunnen voortzetten.

Deze afspraak geldt niet indien er sprake is van disfunctioneren of een dwingende reden in de zin van art 7: 678 lid 1 BW.



Definities

Anciënniteitsbeginsel

Het beginsel waarbij op grond van het grootste aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. Bepalend voor de rangorde van plaatsing is het aantal dienstjaren dat aaneengesloten is doorgebracht bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Hierbij tellen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (waaronder mede begrepen inleen- en detacheringsovereenkomsten) die voorafgingen aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mee. Datzelfde geldt voor een periode van onbetaald verlof.

CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst AZL NV

Diensttijd/Anciënniteit

Het aantal dienstjaren dat aaneengesloten is doorgebracht bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Hierbij tellen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (waaronder mede begrepen inleen- en detacheringsovereenkomsten) die voorafgingen aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mee. Datzelfde geldt voor een periode van onbetaald verlof.

Functionieniveau

Het gewicht of de zwaarte die aan een functie is toegekend conform de indeling van het vigerende functiewaarderingssysteem.

Functiestraat

Een functiestraat is een groepering van functies binnen een bepaalde afdeling en vakgebied die oplopend zijn in zwaarte en daarmee functiewaardering.

Gewijzigde functie

Een functie is gewijzigd indien

- De taken en verantwoordelijkheden van de functie zodanig wijzigen dat deze functie in een andere functieschaal wordt ingedeeld; of.
- De functie behoudt dezelfde functieschaal, maar zodanig wijzigt dat niet iedere functiehouder van de oude –gewijzigde– functie in staat is om, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van vier maanden de gewijzigde functie te vervullen.

Outplacement

De boventallige werknemer die boventallig is, kan outplacement als faciliteit aangeboden krijgen of hierom verzoeken, teneinde meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden. Werkgever en werknemer komen voorafgaand de vorm en inhoud van outplacement overeen.

Ontslagregeling

De door de minister van sociale zaken en werkgelegenheid opgestelde richtlijnen waaraan het UWV en de kantonrechter zijn gebonden bij de beoordeling omtrent het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning.

Partijen

De partijen betrokken bij dit Sociaal Plan, zoals hiervoor genoemd bij ondergetekenden.

Grondslag

De looncomponenten zoals deze van toepassing zijn op de wettelijk transitievergoeding.

Uitwisselbare functie

Op grond van de Ontslagregeling is een functie uitwisselbaar als de functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functies. Bovendien moeten het niveau van de functie en de bijbehorende beloning gelijkwaardig zijn. Deze factoren moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

Verworven rechten

De tussen werkgever en werknemer schriftelijk gemaakte (aanvullende) afspraken met betrekking tot afwijkende arbeidsvoorwaarden.

Werkgever

AZL NV

Werknemer

De natuurlijk persoon die op datum dat het sociaal plan van toepassing wordt verklaard voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever en die werknemer die in dienst is getreden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarmee expliciet schriftelijk overeengekomen is dat deze na ommekomst van de overeengekomen bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt voor onbepaalde tijd.

Werknemersorganisaties

CNV Vakmensen te Utrecht en De Unie te Culemborg.

Bijlage 1

Voorbeelden van afspiegeling

Voorbeeld 1

Binnen een functie zijn 100 werknemers werkzaam. Als gevolg van een reorganisatie vervallen er 25 arbeidsplaatsen en worden dus 25 werknemers boventallig.

Voor de bepaling van deze groep worden de volgende stappen gevolgd:

- De groep werknemers die in dienst is op de peildatum wordt over de leeftijdscategorieën verdeeld.
- Om de onderlinge verhoudingen tussen de leeftijdscategorieën te waarborgen wordt vervolgens het percentage te plaatsen werknemers per categorie vastgesteld.
- Daarna worden binnen de leeftijdscategorieën de werknemers met het kortste dienstverband als eerste als boventallige aangewezen.

Leeftijd	Voor reorganisatie aantal (%)	Na reorganisatie aantal (%)	Aantal boventalligen
15 tot 25	0	0	0
25 tot 35	15 (15%)	11 (15%)	4
35 tot 45	45 (45%)	34 (45%)	11
45 tot 55	35 (35%)	26 (35%)	9
55 en ouder	5 (5%)	4 (5%)	1
Totaal	100 (100%)	75 (100%)	25

Voorbeeld 2

In de categorie uitwisselbare functies Verkoper zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	4 wn	0 wn	2 wn	3 wn	12 wn

De categorie uitwisselbare functies Verkoper moet met 4 werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/12 \times 4 =$	$4/12 \times 4 =$	$0/12 \times 4 =$	$2/12 \times 4 =$	$3/12 \times 4 =$	
1	1,3333...	–	0,6666...	1	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

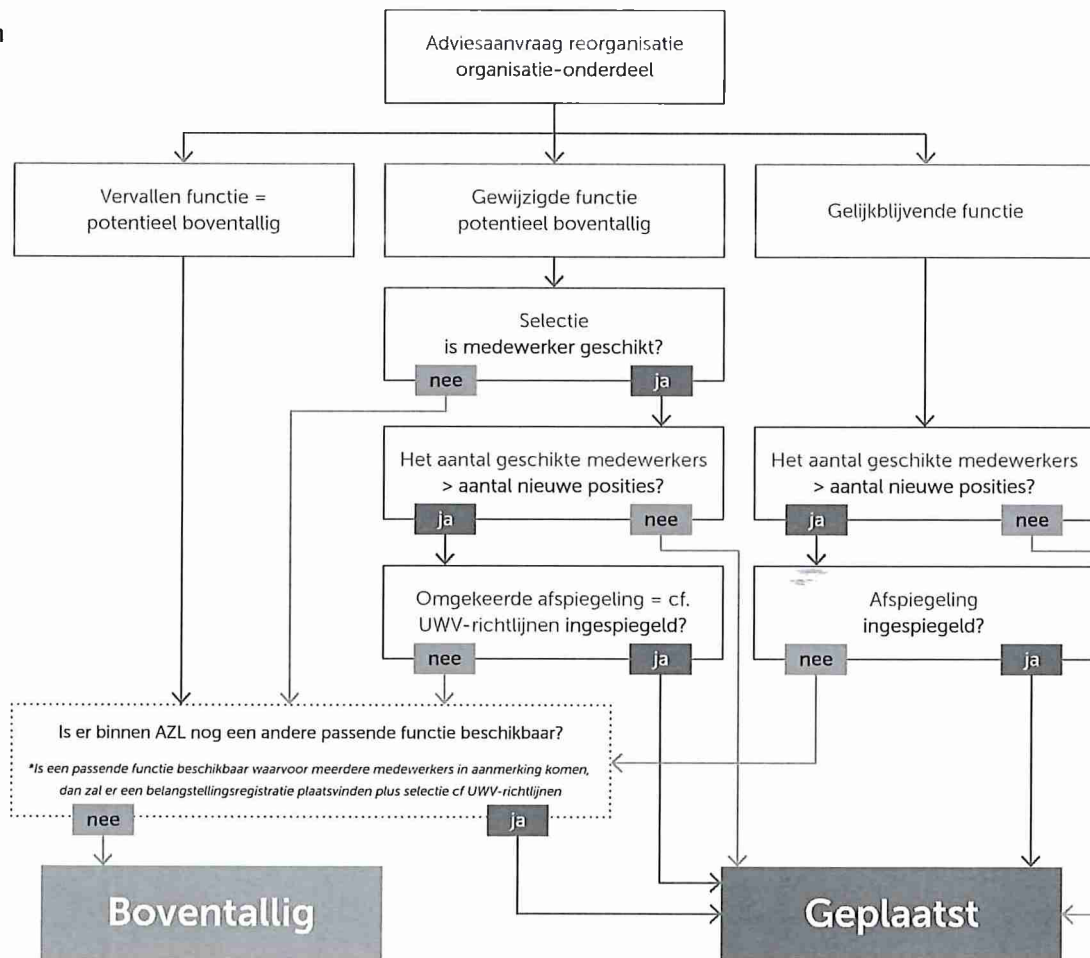
15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	1 wn	–	–	1 wn	3 wn

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde na de komma levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,6666...) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer.

Bijlage 2

Schematische weergave plaatsingsproces

Sociaal plan



Toelichting bij gewijzigde functie: Bij een gewijzigde functie dient beoordeeld te worden of de gewijzigde functie voor de oorspronkelijke functiehouder een geschikte functie is. Indien dat het geval is dient de oude functiehouder, zonder selectie op meest geschiktheid, te worden geplaatst. Indien meer oorspronkelijke functiehouders geschikt zijn dan dat er vacatures zijn, dient omgekeerd afgespiegeld te worden. De werkgever beoordeelt of een medewerker geschikt (of binnen 4 maanden geschikt te maken) is. De oorspronkelijke functiehouder die geschikt is wordt geplaatst. De oorspronkelijke functiehouder kan deze plaatsing niet weigeren, althans niet zonder verlies op aanspraak op het sociaal plan.

Indien de werkgever besluit af te wijken van het advies van de Geschillencommissie, zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken werknemer kenbaar maken. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

6. Geheimhouding

De leden van de Geschillencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens, die bij het uitoefenen van hun taak hen ter kennis komen en waarvan zij kunnen begrijpen dat bekendmaking nadeel kan berokkenen aan de werknemer(s) of aan de werkgever.

7. Informatie

Alle betrokkenen zullen desgevraagd de Geschillencommissie de desbetreffende informatie verstrekken, die deze voor de uitoefening van haar taak nodig heeft.

De Geschillencommissie zal de vakbonden en de ondernemingsraad in algemene zin informeren over de voortgang van de werkzaamheden, de hoeveel behandelde bezwaren en andere voor partijen relevante informatie.

