



Sociaal Plan 2014-2016

Avery Dennison

05

4-7

Inhoud

Artikel 1 Definities	5
a) Werkgever	5
b) Medewerker	5
c) Avery Dennison	5
d) Reorganisatie	5
e) Bruto Maandinkomen	5
f) CAO	5
g) Boventallige Medewerker	5
h) Fictieve Opzegtermijn	6
i) Vakverenigingen	6
j) Locatie	6
k) Passende Functie	
Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur	6
a) Werkingssfeer	6
b) Werkingsduur	6
Artikel 3 Verplichtingen van partijen en wijziging	7
a) Verplichtingen van partijen	7
b) Wijziging	7
Artikel 4 Algemene bepalingen en voorwaarden	7
a) Informatieverstrekking door Medewerker	7
b) Fiscale afwikkeling	7
Artikel 5 Hardheidsclausule	7
Artikel 6 Boventallige Medewerkers vrijstellen van werkzaamheden	8
Artikel 7 Interne herplaatsing	8
a) Aanbod passende functie	8
b) Inzet Outplacement Bureau	8
c) Acceptatie/weigering passende functie	8
d) Om- en bijscholing	9
e) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	9
f) Spijtoptantenregeling	9
Artikel 8 Beëindiging van het dienstverband	9
Artikel 9 Voorzieningen bij ontslag	10
a) Eenmalige vergoeding	10
b) Snelle beslissersbonus	11
c) Bemiddeling (outplacement)	11
d) Scholing	12
e) Vroegtijdig vertrek	12
f) Additionele vergoeding oudere werknemers	13

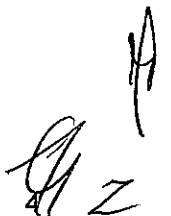
Artikel 10 Plaatsmakersregeling	13
Artikel 11 Overige bepalingen	13
a) Referenties en getuigschrift	13
b) Verlof en reiskosten voor sollicitaties	13
c) Eindafrekening	14
d) Geheimhouding	14
e) Ontheffing concurrentiebeding	14
f) Vervallen studiekosten/fietsregeling	14
Artikel 12 Begeleidingscommissie	14
a) Doelstelling	14
b) Werkwijze	14
c) Samenstelling	14
d) Advies	14
e) Geheimhouding	15

Preambule

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de gefaseerde beëindiging van de Graphics productie- en productie gerelateerde activiteiten bij de vestigingen van Avery Dennison in Hazerswoude, alsmede het dientengevolge vervallen van arbeidsplaatsen in Alphen aan den Rijn waar over de Centrale Ondernemingsraad op 21 januari 2014 om advies is gevraagd.

Dit Sociaal Plan heeft primair als doel medewerkers waarvan de arbeidsplaats is komen te vervallen ten gevolge van genoemde reorganisatie zo goed mogelijk te begeleiden naar een nieuwe baan hetzij binnen, dan wel buiten de onderneming. Voor de gevallen waarin ondanks alle inspanningen herplaatsing niet mogelijk is wordt voorzien in een financiële regeling om de nadelige gevolgen van het ontslag zoveel mogelijk te beperken.

Onderhavige overeenkomst zal gelden als een Collectieve Arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Op grond van art. 4 van de Wet op Loonvorming zal de overeenkomst als CAO worden aangemeld. De CAO betreft een standaard CAO, tenzij in de CAO uitdrukkelijk anders is bepaald.



Artikel 1 Definities

a) Werkgever

Eén van de volgende entiteiten waarmee de Medewerker een arbeidsovereenkomst heeft:
Avery Dennison Materials Europe B.V.
Avery Dennison B.V.
Avery Dennison Materials Nederland B.V.

b) Medewerker

Diegene werkzaam in de Materials Group divisie van Avery Dennison die in dienst is van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die alleen door middel van opzegging (tussentijds) kan worden beëindigd en wiens arbeidsplaats als gevolg van de Reorganisatie zal vervallen en op wie de CAO van toepassing is.

c) Avery Dennison

Alle medewerkers van vestigingen in Hazerswoude Rijndijk en Alphen aan den Rijn.

d) Reorganisatie

De gefaseerde beëindiging van de Graphics productie- en productie gerelateerde activiteiten van Avery Dennison in Hazerswoude Rijndijk alsmede het dientengevolge vervallen van arbeidsplaatsen in Alphen aan den Rijn waarvoor de Centrale Ondernemingsraad op 21 januari 2014 om advies is gevraagd.

e) Bruto Maandinkomen

Het Bruto Maandinkomen bestaat uit het overeengekomen basis maandsalaris plus 8% vakantietoeslag, vaste 8% eindejaarsuitkering, eventuele Persoonlijke Toeslag (PT) vermeerderd met eventuele ATV-toeslag, eventuele ploegentoeslag, een vaste consignatievergoeding, een twaalfde deel van de eventuele Annual Incentive Plan (AIP) gebaseerd op 'on target' beoordeling, en een twaalfde deel van de eventuele sales provisieregeling gebaseerd op 'on target' beoordeling.

f) CAO

De bij de Werkgever geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

g) Boventallige Medewerker

De Medewerker aan wie Werkgever schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen.

h) Fictieve Opzegtermijn

Fictieve opzegtermijn is de in artikel 16, lid 3 Werkloosheidswet bedoelde termijn die bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden in acht genomen moet worden om te voorkomen dat de WW-uitkering later ingaat dan bij opzegging van de arbeidsovereenkomst het geval zou zijn geweest. Indien er toch een situatie ontstaat dat een medewerker 1 maand geen uitkering zal ontvangen dan zal werkgever de gederfde WW uitkering van deze maand betalen.

i) Vakverenigingen:

FNV Bondgenoten
CNV Vakmensen
De Unie

j) Locatie

Hazerswoude Rijndijk en Alphen aan den Rijn.

k) Passende Functie

Een functie bij Avery Dennison die naar het oordeel van Werkgever, gelet op de persoonlijke mogelijkheden van de Boventallige Medewerker, aansluit bij de opleiding, ervaring en competenties van die medewerker en waarvan de salarisschaal niet meer dan één schaal hoger of lager is ingedeeld. Bij een geschil tussen Werkgever en Medewerker over de passendheid van een functie, kan de Medewerker een uitspraak van de Begeleidingscommissie vragen.

Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur

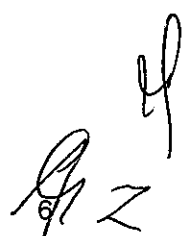
a) Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Medewerkers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de Reorganisatie.

b) Werkingsduur

Dit Sociaal Plan geldt vanaf het moment waarop Avery Dennison formeel een besluit heeft genomen op de adviesaanvraag van 21 januari 2014 - en als de eventuele procedurele rechtsgang met betrekking tot deze adviesaanvraag is afgerond - tot en met 31 december 2016. Rechten en verplichtingen ontstaan tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

Indien een Boventallige Medewerker - vanaf het moment dat Avery Dennison formeel een besluit heeft genomen op de adviesaanvraag van 21 januari 2014, maar de eventuele procedurele rechtsgang met betrekking tot deze adviesaanvraag nog niet is afgerond - uit dienst treedt, dan zal op individuele basis conform dit Sociaal Plan uitsluitend de eenmalige vergoeding onder artikel 9a van toepassing zijn.



Artikel 3 Verplichtingen van partijen en wijziging

a) Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen en geen enkele actie te zullen voeren of bevorderen, waaronder mede begrepen staking en uitsluiting, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en het daaraan ten grondslag liggende besluit tot Reorganisatie.

b) Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen in de wetgeving (denk hierbij aan wijzigingen ten gevolge van invoering van Wetsvoorstel Werk en Zekerheid) of lagere regelgeving of een wijziging van de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, zullen partijen in overleg treden over een eventuele wijziging van dit Sociaal Plan. Daarbij geldt als uitgangspunt dat Avery Dennison niet meer betaalt dan de uitkomst van de berekeningen dan wel kosten die voortvloeien uit het onderhavige Sociaal Plan. Dit heeft onder andere als gevolg dat eventuele invoering van de wettelijke transitievergoeding binnen de looptijd van dit Sociaal Plan in mindering wordt gebracht op de eenmalige vergoeding van artikel 9a.

De intentie is om medewerkers vanuit dit Sociaal Plan voor 1 januari 2016 ontslag aan te zeggen. Echter, mocht er vanuit dit Sociaal Plan onverhoopt toch in 2016 ontslag worden aangezegd dan gaan partijen, betrokken bij dit Sociaal Plan, in overleg over de mogelijke WW gevolgen. Er van uitgaande dat die gevolgen maximaal tot 4 maand op kunnen lopen (afbouw WW duur per 1.1.2016 van 1 maand per kwartaal). Indien de gevolgen meer dan 4 maanden zullen belopen zullen partijen hierover in overleg treden.

Artikel 4 Algemene bepalingen en voorwaarden

a) Informatieverstrekking door Medewerker

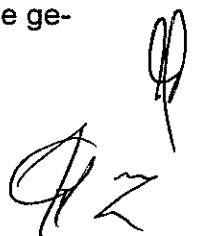
De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan Werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede on-eigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde. De Medewerker kan in beroep gaan bij de Begeleidingscommissie.

b) Fiscale afwikkeling

Alle in deze regeling genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

Artikel 5 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan Werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de Medewerker. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van dit Sociaal Plan. De Medewerker kan in beroep gaan bij de Begeleidingscommissie.



Artikel 6 Bovenallige Medewerkers vrijstellen van werkzaamheden

Indien een arbeidsplaats zal vervallen, zal Werkgever de betreffende Medewerker mondeling mededelen en schriftelijk bevestigen wanneer hij bovenallig is en wat de beoogde einddatum zal zijn. Vanaf het moment van de schriftelijke bevestiging van de bovenalligheid is de Medewerker een Bovenallige Medewerker. Alleen in de situatie waarin er geen werkzaamheden meer zijn kan een Bovenallige Medewerker worden vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende de vrijstelling van werkzaamheden dient de Bovenallige Medewerker bereikbaar en beschikbaar te blijven voor een tijdige afwikkeling van de ontslagprocedure en waar nodig correcte overdracht van werkzaamheden.

Tijdens de vrijstelling van arbeid zullen geen vakantie en ATV dagen worden opgebouwd. Tevens vervallen tijdens de vrijstelling die emolumenten of faciliteiten die uitsluitend zijn verstrekt ten behoeve van de uitoefening van de functie, zoals bijvoorbeeld vergoeding woonwerkverkeer, onkostenvergoedingen, lease-auto etc. In het geval dat een Medewerker tijdens non-activiteit met vakantie gaat worden de betrokken dagen in mindering gebracht op het bestaande vakantiesaldo.

Het is de Medewerker, tenzij anders met Werkgever overeengekomen, niet toegestaan om tijdens de vrijstelling van werkzaamheden andere werkzaamheden, al dan niet gehonoreerd, al dan niet in dienstverband, voor derden te verrichten met uitzondering van vrijwilligerswerk.

Artikel 7 Interne herplaatsing

a) Aanbod passende functie

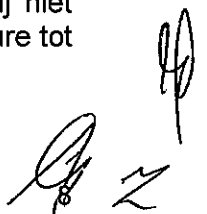
Werkgever zal zich ten eerste inspannen om de Bovenallige Medewerker waar mogelijk een andere Passende Functie aan te bieden binnen Avery Dennison. Werkgever zal alle beschikbare vacatures onverwijld aan de Bovenallige Medewerkers bekend maken. De Bovenallige Medewerker heeft bij gelijke geschiktheid met een andere interne of externe sollicitant voorrang bij het vervullen van een interne vacature. Mocht er buiten Nederland passende mogelijkheden voor de Bovenallige Medewerkers ontstaan, dan zal Werkgever maatwerk verrichten en zich inspannen om een eventuele overplaatsing en verhuizing te faciliteren waarbij de geldende regelingen van Werkgever van toepassing zullen zijn, met uitzondering van de terugbetalingsregeling. Tijdens de bovenalligheid zullen reiskosten voor interne sollicitaties worden vergoed conform de bij Werkgever geldende regelingen. Bij een geschil tussen Werkgever en Medewerker over de passendheid van een functie, kan de Medewerker een uitspraak van de Begeleidingscommissie vragen.

b) Inzet Outplacement Bureau

Indien interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken en ontslag daarmee onvermijdelijk is, zal Werkgever, naast toekenning van een eenmalige vergoeding zoals genoemd in artikel 9a, zich maximaal inspannen om de Bovenallige Medewerker te begeleiden naar een nieuwe externe baan en met het Outplacement Bureau en volgens de procedure zoals beschreven in art. 9c. van dit Sociaal Plan.

c) Acceptatie/weigering passende functie

Indien de Medewerker een aanbod voor een Passende Functie accepteert, wordt hij niet langer als Bovenallige Medewerker aangemerkt en zal een eventueel gestarte procedure tot



beëindiging van de arbeidsovereenkomst c.q. een aangeboden vaststellingsovereenkomst worden ingetrokken.

Indien de Boventallige Medewerker een aanbod voor een Passende Functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van Werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan. De Medewerker kan in beroep gaan bij de Begeleidingscommissie.

d) Om- en bijscholing

Indien een Medewerker een Passende Functie accepteert, zal - indien nodig - tijdig en voor rekening van de Werkgever scholing plaatsvinden.

De Medewerker is verplicht de volle medewerking te verlenen aan de scholingsactiviteiten.

e) Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Indien een Boventallige Medewerker een Passende Functie accepteert waarvoor een lagere salarisschaal geldt:

- wordt wanneer het maximum van de nieuwe salarisschaal hoger of gelijk is aan het geldende (oude) schaalsalaris, de Boventallige Medewerker ingeschaald op het gelijke of naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal;
- wordt wanneer het maximum van de nieuwe salarisschaal lager is dan het geldende (oude) schaalsalaris, de Boventallige Medewerker ingeschaald op het maximum van de nieuwe schaal. Het verschil tussen dit schaalmaximum en het geldende schaalsalaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is onderhevig aan CAO verhogingen.

f) Spijtoptantenregeling

Indien na interne herplaatsing de Werkgever of de herplaatste Medewerker binnen 3 maanden na herplaatsing concluderen dat er geen sprake is van een succesvolle herplaatsing kunnen zij dit aanhangig maken bij de Begeleidingscommissie. Werkgever bepaalt na advies van de Begeleidingscommissie of de Medewerker verder bemiddeld wordt met behoud van dit Sociaal Plan.

Artikel 8 Beëindiging van het dienstverband

Werkgever zal, wanneer geconcludeerd wordt dat een interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Medewerker beëindigen op een van de volgende wijzen:

- Werkgever zal een verzoek tot toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen indienen bij het UWV WERKbedrijf, hetzij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen bij de kantonrechter op niet verwijtbare gronden. Werknemer zal een kopie van het ingediende verzoek bij het UWV WERKbedrijf – zoals gebruikelijk – via het UWV verkrijgen;
- Tevens zal de Werkgever een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging met wederzijds goedvinden met inachtneming van de Fictieve Opzegtermijn op niet verwijtbare gronden ter ondertekening aan de Boventallige Medewerker voorleggen.



De daadwerkelijke kosten voor de Boventallige Medewerker van financieel advies en nazorg en/of juridische bijstand bij Advema Advies te Dordrecht worden vergoed tot een maximum van € 1000,--- (exclusief BTW) per persoon (na het indienen van de factuur op naam van de Werkgever). In afwijking hiervan kan de Boventallige Medewerker enkel juridische bijstand via de vakverenigingen inschakelen, waarbij die kosten van de juridische bijstand van de vakvereniging in mindering worden gebracht op het bovengenoemde maximum budget. Indien de Boventallige Medewerker een rechtsbijstandsverzekering heeft afgesloten zal geen vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand worden betaald.

Artikel 9 Voorzieningen bij ontslag

Werkgever verplicht zich ten opzichte van de Boventallige Medewerker die niet intern kan worden herplaatst, tot het aanbieden van de volgende voorzieningen.

a) Eenmalige vergoeding

De Medewerker ontvangt bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering, hierna verder "de Formule" genoemd. Deze Formule bestaat uit een bruto bedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij Werkgever, de leeftijd van de Medewerker en het laatstelijk ontvangen Bruto Maandinkomen. Peildatum is de datum van het einde van het dienstverband. Indien de Boventallige Medewerker aan kan tonen dat hij direct voorafgaand aan het dienstverband met Avery Dennison als uitzendkracht bij Avery Dennison werkzaam is geweest dan worden deze dienstjaren meegenomen in de berekening van het aantal gewogen dienstjaren.

De Formule is een rekenformule ter bepaling van het bedrag van een eenmalige vergoeding in verband met ontslag, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de Boventallige Medewerker (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende Bruto Maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C), in casu op basis van een C factor = 1,2.

De dienstjaren van de Medewerker worden als volgt gewogen:

- dienstjaren, afgerond op hele dienstjaren, tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1,0;
- dienstjaren, afgerond op hele dienstjaren, tussen de leeftijd van 40 jaar en 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren, afgerond op hele dienstjaren, na de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2,0;

Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd.

De eenmalige vergoeding zal echter nooit hoger zijn dan (anticumulatiebeding):

A. de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel verstaan:

Het verschil tussen:

- het huidige Bruto Maandinkomen indien de Medewerker tot zijn pensioen in dienst van de Werkgever was gebleven enerzijds, en
- de te verwachten inkomsten van de Medewerker na einde dienstverband tot de pensioenleeftijd anderzijds.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van het volgende:

- De Medewerker ontvangt de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.
- De Medewerker, geboren voor 1 januari 1964, en die langer dan drie maanden een WW-uitkering heeft ontvangen, ontvangt daarna een IOAW-uitkering ter aanvulling op het (gezins)inkomen van de Medewerker tot bijstandsniveau waarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie van de Medewerker op datum einde dienstverband.
- Eventueel andere uitkeringen, waaronder maar niet uitsluitend een IOW-uitkering, waarop een Medewerker aanspraak kan maken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van gewijzigde wetgeving.

B. Het Bruto Maandinkomen over de resterende contractduur in geval van een tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De eenmalige vergoeding wordt na inhouding van de verplichte wettelijke inhoudingen uitgekeerd binnen 1 maand na einde dienstverband.

b) Snelle beslissersbonus

Een Boventallige Medewerker die de aangeboden vaststellingsovereenkomst binnen de door Werkgever aangegeven termijn (welke tenminste 10 dagen zal zijn) geparafeerd, ondertekend en gedateerd aan Werkgever retourneert, heeft, naast de eenmalige vergoeding (artikel 9 a), tevens recht op een Snelle beslissersbonus van:

- 0,5 x het Bruto Maandinkomen bij een dienstverband van minder dan 2 jaar (op de datum waarop de boventalligheid is aangezegd);
- 1x het Bruto Maandinkomen bij een dienstverband van 2 jaar of langer (op de datum waarop de boventalligheid is aangezegd).

De Snelle beslissersbonus maakt geen onderdeel uit van het anticumulatiebeding uit artikel 9a.

c) Bemiddeling (outplacement)

Indien interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken en beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is, zal Werkgever, naast toekenning van een eenmalige vergoeding zoals genoemd in artikel 9a. zich maximaal inspannen om de Boventallige Medewerker te begeleiden naar een nieuwe externe baan. Al naar gelang de specifieke situatie van de Boventallige Medewerker dat noodzakelijk maakt zal bemiddeling, scholing of een assessment plaatsvinden. Deze ondersteunende activiteiten worden uitgevoerd en inhoud gegeven door een externe partij, Stichting Metalektro Personeelsdiensten. Indien een Boventallige Medewerker geen gebruik wil maken van deze ondersteuning dan dient hij dat schriftelijk kenbaar te maken aan de projectleider van Stichting Metalektro Personeelsdiensten. De Boventallige Medewerker kan hierna geen beroep meer doen op vergoedingen en budgetten ten behoeve van scholing/bemiddeling/assessment en er zal geen vorm van compensatie zijn indien geen gebruik wordt gemaakt van de diensten van Stichting Metalektro Personeelsdiensten.

Stichting Metalektro Personeelsdiensten voert met de betrokken Boventallige Medewerker een intakegesprek. Doel van het gesprek is het inventariseren van individuele wensen en mogelijkheden van de Boventallige Medewerker voor vacatures buiten de organisatie van Werkgever. Een en ander zal door de Boventallige Medewerker met - indien nodig- hulp van

Stichting Metalektro Personeelsdiensten - verwerkt worden in een elektronisch CV. Dit CV zal de basis zijn voor het zoeken naar ander werk buiten de organisatie van Werkgever.

In hoofdlijnen ziet het programma er als volgt uit:

- Opvang en informatievoorziening over outplacement traject op de dag van de aanzegging
- Intakegesprekken met alle Boventallige Medewerkers
- Begeleiding en training voor ontslagverwerking
- Meerdaagse groepstrainingen "Zicht op werk"
- Gemiddeld 1 a 2 dagen per week begeleiding, training, voorlichting, sollicitatiegesprekken (EVC traject kan hier onderdeel van uitmaken)
- Hulp bij aanvraag eventuele WW

Het gehele outplacement traject duurt 3 maanden tot maximaal 9 maanden, afhankelijk van de behoefte van de Boventallige Medewerker en zijn of haar positie op de arbeidsmarkt.

Deelnemers aan het programma die binnen de vastgestelde periode van het begeleidings- en bemiddelingstraject uitstromen naar een nieuwe baan en weer werkloos worden, kunnen terugkeren voor de resterende duur van het begeleidings- en bemiddelingstraject. Ook bij externe plaatsing houdt de consultant van Stichting Metalektro Personeelsdiensten contact met de deelnemer over de voortgang bij de nieuwe werknemer.

Er zal een speciale mobiliteitsruimte worden ingericht.

d) Scholing

Indien Stichting Metalektro Personeelsdiensten adviseert dat specifieke scholing of opleidingen voor een Boventallige Medewerker met een moeilijke arbeidsmarktpositie zullen bijdragen aan een succesvolle herplaatsing buiten de onderneming, stelt Werkgever een individueel opleidingsbudget van € 5.000 (ex BTW) ter beschikking.

De hiervoor geldende procedure is dat de kandidaat een onderbouwd verzoek – op eigen initiatief of in overleg – indient bij de loopbaancoach en adviseur met een studie aanvraagformulier. De loopbaancoach en adviseur zullen deze in behandeling nemen en de Boventallige Medewerker alsmede de Werkgever hierover adviseren. Eventuele kosten hiervoor worden betaald na het indienen door het opleidingsinstituut van de factuur op naam van de Werkgever.

Indien een Boventallige Medewerker zijn studie is gestart en een nieuwe baan vindt bij een andere werkgever, dan zullen niettemin de resterende kosten van deze vooraf bekende studiekosten tot een maximum van het budget worden vergoed. Dit geldt niet als de studie wordt geannuleerd en de resterende kosten alsdan zouden komen te vervallen.

Scholing vindt in principe plaats binnen bedrijfstijd, maar moet inplanbaar zijn en het primaire proces niet verstoren.

e) Vroegtijdig vertrek

De Boventallige Medewerker die zelf de arbeidsovereenkomst met Werkgever opzegt zal niet aan de voor hem geldende opzegtermijn gehouden worden.

Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Boventallige Medewerker eindigt ná de datum van feitelijke boventalligheid en vóór de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen door opzegging of vaststellingsovereenkomst, ontvangt hij naast de eenmalige

vergoeding (artikel 9.a.) een extra vergoeding ter grootte van 50% van (het resterende deel van) de opzegtermijn c.q. Fictieve Opzegtermijn..

Gezien de geleidelijke beëindiging van de activiteiten zal zich ook de situatie voordoen dat bij een groep Medewerkers pas in het volgende kalenderjaar de ontslagprocedure wordt gestart. Voor deze medewerkers – die nog geen Boventallig Medewerker zijn, maar die schriftelijk bericht hebben gekregen dat zij in 2015 naar alle waarschijnlijk boventallig zullen geraken en voordien zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen, ontvangen binnen 1 maand de eenmalige vergoeding (artikel 9.a). De vergoeding als bedoeld in de 2^e alinea van dit artikel geldt in dat geval niet, omdat de Medewerker dan nog geen Boventallige Medewerker is. Zodra deze medewerker wel een Boventallige Medewerker wordt in de loop van 2015 geldt wel weer hetgeen in de 2^e alinea van onderhavig artikel 9e is gesteld.

f) Additionele vergoeding oudere medewerkers

Boventallige Medewerkers bij wie het anticumulatiebeding uit artikel 9a wordt toegepast ontvangen additioneel een lump sum betaling van de werkgeverspremie van het ouderdomspensioen tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. De hoogte van de premie wordt bepaald op de premiehoogte bij uitdiensttreding.

Artikel 10 Plaatsmakersregeling

Een medewerker die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een Boventallige Medewerker alsnog kan blijven, kan binnen 2 weken nadat de boventalligheid schriftelijk is aangezegd aan een Boventallige Medewerker in aanmerking komen voor de eenmalige vergoeding van artikel 9.a, mits aan de hierna te noemen voorwaarden is voldaan ("de Plaatsmakersregeling").

Uitgangspunten voor de Plaatsmakersregeling zijn:

- Een medewerker kan zich alleen als plaatsmaker aanbieden voor een boventallige collega indien hij of zij een voor de Boventallige Medewerker passende functie bekleedt;
- De Medewerker aan wie boventalligheid is aangezegd kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft de Medewerker die boventalligheid is aangezegd boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

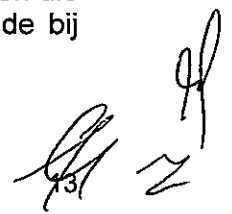
Artikel 11 Overige bepalingen

a) Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal Werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de Boventallige Medewerker. Op verzoek ontvangt de Medewerker een getuigschrift van Werkgever (afdeling HR).

b) Verlof en reiskosten voor sollicitaties

De Boventallige Medewerker zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken. De Boventallige Medewerker heeft de mogelijkheid om de reiskosten die gemaakt worden ten behoeve van sollicitaties bij Werkgever te declareren volgens de bij Werkgever geldende regelingen omtrent zakelijke reizen (€ 0,28 per kilometer).



c) Eindafrekening

Binnen 4 weken na het einde van het dienstverband zal bij de eindafrekening de pro-rata vakantietoeslag en pro-rata vaste 8% eindejaarsuitkering worden uitbetaald.

d) Geheimhouding

De geheimhoudingsverplichting die uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met Werkgever geldt zal ook na uitdiensttreding onverkort worden gehandhaafd.

e) Ontheffing concurrentiebeding

Ten aanzien van de Boventallige Medewerker met wie ten gevolge van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal het concurrentiebeding komen te vervallen.

f) Vervallen studiekosten/fietsregeling

De Boventallige Medewerkers met een studiecontract c.q. fietsregeling, waarvan de looptijd doorloopt na de beëindiging van het dienstverband, worden ontheven van de verplichtingen uit dit studiecontract/ deze fietsregeling.

Artikel 12 Begeleidingscommissie

a) Doelstelling

De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan.

b) Werkwijze

De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Boventallige Medewerker, dan wel de Werkgever schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.

De Begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze. De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de bestuurder van de Werkgever.

Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken, schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

c) Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit drie door de Werkgever aangewezen leden, van wie één tevens als voorzitter optreedt, alsmede drie leden die door ieder van de contracterende vakorganisaties bij dit Sociaal Plan worden aangewezen. Ieder van de contracterende vakorganisaties zal 1 lid aanwijzen.

d) Advies

De beslissing van de Begeleidingscommissie geldt als zwaarwegend advies aan de Werkgever waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie zal hij zijn beslissing schriftelijk



en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken Medewerker brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

Indien de commissie unaniem is in haar advies, zal Werkgever dit overnemen.

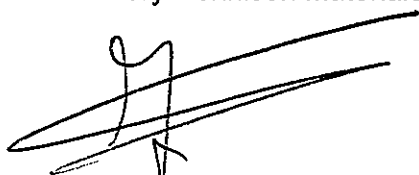
e) Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle privé en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Aldus overeengekomen op 15 mei 2014

Partij ter ene zijde

Avery Dennison Materials Europe B.V. te Leiden
Avery Dennison B.V. te Leiden
Avery Dennison Materials Nederland B.V. te Leiden



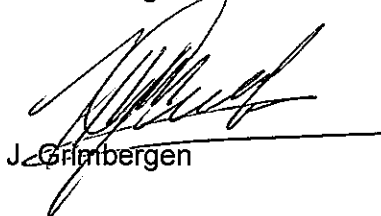
K.H. Lauret



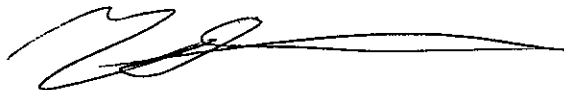
F. Veltkamp

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten



J. Glimbergen



H. Zendman

CNV Vakmensen



H. Jongsma



A. van Wijngaarden

De Unie



E. Lecomte



R. Castelein