



Sociaal plan

1 november 2016 tot en met 30 juni 2017

De ondergetekenden,

1.

- Solidus Solutions Board B.V., gevestigd te Bad Nieuweschans,
- Solidus Solutions Oude Pekela B.V., gevestigd te Oude Pekela,
- Solidus Solutions Bergen op Zoom B.V., gevestigd te Bergen op Zoom.

En

2.

- FNV gevestigd te Utrecht,
- CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht,
- De Unie; vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,
- FNV Media & Cultuur gevestigd te Amsterdam,

hierna gezamenlijk te noemen “**de vakorganisaties**”

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal plan te hebben gesloten.

INHOUDSOPGAVE

- 1. Definities**
- 2. Algemeen**
 - 2.1 Werkingsduur/looptijd**
 - 2.2 Werkings sfeer**
 - 2.3 Wijziging**
 - 2.4 Informatieverstrekking**
 - 2.5 Fiscale afwikkeling**
 - 2.6 Hardheidsclausule**
- 3. Procedure**
 - 3.1 Boventalligheid**
 - 3.2 Aanzegging boventalligheid**
 - 3.3 Interne herplaatsing**
- 4. Beëindiging arbeidsovereenkomst**
 - 4.1 Procedure**
 - 4.2 Beëindigingsvergoeding**
 - 4.3 Maximale vergoeding**
 - 4.4 Overlijden werknemer**
 - 4.5 Keuze bedrijfsgebonden vertrekregeling**
 - 4.6 Plaatsmakersregeling**
- 5. Overige bepalingen**
 - 5.1 Vrijstelling werkzaamheden**
 - 5.2 Kosten advocaat**
 - 5.3 Zorgverzekering**
 - 5.4 Pensioen**
 - 5.5 Eigendommen**
 - 5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichting**
 - 5.7 Eindafrekening**
 - 5.8 Vacatures**
- 6. Begeleidingscommissie**
 - 6.1 Doelstelling en samenstelling**
 - 6.2 Werkwijze en advies**
 - 6.3 Geheimhouding**
- 7. Ondertekening**

1. Definities

- **Afspiegelingsbeginsel** De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens (thans) de Ontslagregeling die per 1 juli 2015 van toepassing is. De peildatum van de afspiegeling is leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.
- **Boventalligheid** Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen.
- **Cao** De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst, zijnde de cao Kartoflex dan wel de cao Solidus Solutions Board BV.
- **Datum feitelijke boventalligheid** Datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
- **Dienstjaren** Het aantal ononderbroken dienstjaren dat de werknemer tot de Einddatum in dienst geweest bij Solidus (en haar rechtsvoorgangers) ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding voor zover het de aanvulling tot aan de kantonrechtersformule betreft zoals bepaald in artikel 4.2.

Voor de afronding in dat kader geldt dat een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. Voor berekening van de transitievergoeding worden de dienstjaren berekend zoals wettelijk bepaald.
- **Dienstverband** De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij Solidus of diens rechtsvoorganger(s) te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV.
- **Einddatum** De datum waarop het dienstverband van de werknemer eindigt.
- **Solidus** Solidus Solutions Solid Board B.V.
Solidus Solutions Oude Pekela B.V.
Solidus Solutions Bergen op Zoom B.V.
- **Gewijzigde functie** De functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.
- **Leeftijd** De leeftijd van de werknemer per de Einddatum ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding ex artikel 4.2.

- **Maandinkomen** Het bruto maandinkomen van de werknemer zoals bepaald in de cao Kartoflex dan wel in de cao Solidus Solutions Board BV, afhankelijk van welke cao op de boventallige werknemer van toepassing is op het moment dat de werknemer boventallig wordt verklaard.

- **Passende functie bij Solidus** Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Een functie wordt passend geacht tot maximaal 1 functiegroep hoger of lager dan de geldende functiegroep en voor de arbeidsomvang (% FTE) waarvoor de functie vacant is.

Toetsing zal plaatsvinden aan de hand van de hiervoor vermelde criteria gezamenlijk, waarbij positieve en negatieve aspecten tegen elkaar zullen worden afgewogen. Bij discussie over de vraag of een functie passend is zal de begeleidingscommissie worden geraadpleegd.

Een functie is tevens passend als de reistijd woon-werk verkeer per dag niet meer bedraagt dan 1,5 uur. De reistijd betreft de tijd van woon-werk verkeer gebaseerd op de ANWB routeplanner (eigen vervoer en snelste route) of de 9292ov- reisplanner (openbaar vervoer), waarbij geldt dat bij reizen met eigen vervoer een file-correctie in acht wordt genomen van 30 minuten per dag.

- **Vakorganisaties** Elk van de partijen als genoemd op pagina 2.

- **Vaststellings-overeenkomst** Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW, gesloten tussen Solidus en de boventallige werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, tegen een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin Solidus en de boventallige werknemer de afspraken die gelden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnemen.

- **Werknemer** Iedere werknemer (m/v) die op datum van inwerkingtreding van het Sociaal plan behoort tot het personeel in dienst van Solidus op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie dit Sociaal plan van toepassing wordt verklaard.

Waar in dit plan gesproken wordt van “hem” of “zijn” dient ook “zij” of “haar” gelezen te worden.

2. Algemeen

2.1 Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal plan treedt in werking op 1 november 2016 en heeft een looptijd tot 1 juli 2017. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht.

2.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Solidus voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van een reorganisatie waarvoor binnen de looptijd van dit Sociaal Plan een adviesaanvraag is ingediend bij de ondernemingsraad (of ondernemingsraden) en boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal plan. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt.

2.3 Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Solidus zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

2.4 Informatieverstrekking

De werknemer op wie dit Sociaal plan van toepassing is, verplicht zich om Solidus alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van dit Sociaal plan noodzakelijk zijn.

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van dit Sociaal plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van Solidus en na overleg met de begeleidingscommissie.

2.5 Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Solidus zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Solidus slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Solidus met zich brengt.

2.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal plan in een individueel geval leidt tot een evident onbillijke uitkomst, zal Solidus van het Sociaal plan afwijken ten gunste van de werknemer. Als er verschil van mening is over het al dan niet bestaan van een evident onbillijke situatie, zal de begeleidingscommissie om advies worden gevraagd. In die gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet, zal Solidus handelen in de geest van het Sociaal plan (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties).

3. Procedure

3.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:

- (a) de functie van de werknemer vervalt;
- (b) de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie – in welk geval via de bepalingen van het Ontslagbesluit /Beleidsregels waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald;
- (c) de functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.

Werknemers die als boventallig worden aangemerkt en voor wie een nieuwe en tevens passende functie beschikbaar is, krijgen die aangeboden (zie ook artikel 3.3 eerste alinea). Bij meer kandidaten dan beschikbare (nieuwe en passende) functies zal omgekeerd afgespiegeld worden. Bij overige vacatures krijgen boventallige werknemers voorrang ten opzichte van overige kandidaten.

3.2 Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk, in ieder geval een maand voor de datum van feitelijke boventalligheid, op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Tevens wordt daarbij de datum van *feitelijke* boventalligheid schriftelijk meegedeeld.

De schriftelijke bevestiging van de aanzegging volgt direct op de mondelinge mededeling.

In deze bevestiging wordt onder meer vermeld hoeveel gewogen dienstjaren de werknemer heeft opgebouwd en op welke beëindigingsvergoeding hij recht heeft op grond van dit Sociaal plan. Bij de aanzegging ontvangt werknemer:

- Informatie over een aan te bieden (passende) functie, indien deze beschikbaar is; en de mogelijke consequenties bij het aanvragen van een WW-uitkering ingeval een passende functie wordt geweigerd;
- Informatie over alle beschikbare vacatures;
- een concept vaststellingsovereenkomst als op dat moment al duidelijk is dat geen mogelijkheden tot interne herplaatsing bestaan noch geschikte vacatures beschikbaar zijn.

3.3 Interne herplaatsing

Solidus zal met de werknemer in gesprek gaan om de mogelijkheden te verkennen om hem in een andere passende functie te herplaatsten en zich inspannen voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende, interne functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal Solidus omgekeerd afspiegelen om tot plaatsing van de werknemer(s) te komen. Voor het vaststellen of sprake is van een passende functie bij Solidus zullen de criteria worden toegepast zoals bepaald onder de definitie van "Passende functie" in artikel 1. Dit als aanvulling op de herplaatsingsinspanningen die Solidus op grond van de van toepassing zijnde cao reeds heeft.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer dient binnen 10 dagen na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet schriftelijk te accepteren. Tijdens de aanzegging of kort daarna, doch uiterlijk twee weken vóór de Einddatum, kan aan de werknemer een passende functie aangeboden worden.

Het uiteindelijk geplaatst worden in een passende functie geschiedt onder het gelijktijdig laten vervallen van de aanzegging. Bovendien leidt het geplaatst worden in een passende functie ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden. De werknemer en Solidus zullen hieraan niet langer gebonden zijn.

Het aanbieden van een niet-passende functie kan in overleg met en met instemming van werknemer ook leiden tot een herplaatsing. Ook dan treden de rechten en verplichtingen die dan eventueel al zijn vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst niet in werking. Werknemer en Solidus zullen hieraan dus niet langer gebonden zijn.

Als de werknemer van mening is dat de functie die hem als een passende functie wordt aangeboden niet passend is, heeft hij de mogelijkheid dit voor te leggen aan de begeleidingscommissie. Als de begeleidingscommissie adviseert dat de functie als niet-passend moet worden aangemerkt, dan zal Solidus, indien beschikbaar, een andere passende functie aanbieden, of wel Solidus en de werknemer komen op grond van deze dit Sociaal plan alsnog tot afspraken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Indien de begeleidingscommissie unaniem adviseert dat de functie als passend moet worden aangemerkt en werknemer het aanbod van de passende functie nog steeds niet aanvaardt, dan wordt werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal plan wat onder meer betekent dat hij geen aanspraak kan maken op de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in artikel 4.2.

Indien een werknemer wordt herplaatst in een passende functie en als gevolg daarvan onder de cao Kartoflex komt te vallen, zullen de arbeidsvoorwaarden op basis van de cao Solidus Solutions Board BV op hem van toepassing blijven. Andersom geldt dat als een werknemer die onder de cao Kartoflex valt wordt herplaatst in een passende functie en hij komt als gevolg daarvan onder de cao Solidus Solutions Board BV te vallen, de arbeidsvoorwaarden van deze cao op hem van toepassing worden. Als een werknemer in een lagere loonschaal wordt

ingedeeld dan wordt zijn nieuwe salaris aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van het huidige salaris die meestijgt met cao verhogingen.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst

4.1 Procedure

Solidus verplicht zich ten opzichte van de boventallig verklaarde werknemer die niet binnen Solidus kan worden herplaatst per de datum van feitelijke boventalligheid tot de voorzieningen die in dit artikel zijn beschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt, bij voorkeur met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst, beëindigd onder de voorwaarden zoals in dit Sociaal plan beschreven. Daartoe zal Solidus tezamen met de aanzegging een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening aan de werknemer voorleggen. In de vaststellingsovereenkomst zal de wettelijke bedenkttermijn van 2 weken als bedoeld in artikel 7:670b leden 1 en 3 BW worden vermeld. Binnen die bedenkttermijn termijn kan de werknemer, desgewenst zonder opgaaf van redenen, schriftelijk aan Solidus laten weten dat hij de vaststellingsovereenkomst ontbindt (ongedaan maakt). De rechten en plichten die in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen vervallen dan volledig.

Bij bepaling van de Einddatum zal de datum van feitelijke boventalligheid en de duur van de (fictieve) opzegtermijn als uitgangspunt worden genomen.

Werknemer kan tot twee weken na dagtekening van de aanzegging een vaststellingsovereenkomst voor akkoord tekenen, waarbij de gemaakte afspraken worden vastgelegd. De (fictieve) opzegtermijn begint te lopen op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, althans op de 1^e van de eerstvolgende maand.

In voorkomende gevallen en/of indien de werknemer niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal Solidus het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van 1 maand zal resteren.

Mocht de boventallige werknemer voor de Einddatum alsnog intern worden herplaatst, dan komen alle gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging te vervallen.

4.2 Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde medewerker op of na de datum feitelijke boventalligheid en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd. Deze beëindigingsvergoeding wordt enerzijds berekend aan de hand van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend aan de hand van artikel 7:673 BW, het Besluit loonbegrip aanzegtermijn en transitievergoeding d.d. 11 december 2014 (Staatsblad 2014, 538) en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur d.d. 12 december 2014 (Staatscourant 22 december 2014, nr. 36823).

Daarnaast geldt dat bovenop de transitievergoeding op grond van dit Sociaal Plan een bruto aanvulling wordt uitgekeerd als bedrag ineens.

De hoogte van deze aanvulling is afhankelijk van het verschil tussen het bedrag van de transitievergoeding en de uitkomst van de Kantonrechtersformule zoals die is vastgelegd in de eerder geldende Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters (versie 1 januari 2009), waarbij correctie factor 1 wordt toegepast. De afspraak om tot deze aanvulling te komen is vastgelegd in de 'Additional agreement regarding sale of the Dutch Solid Board activities' van 14 april 2015.

Het totaalbedrag van de transitievergoeding en de aanvulling zal derhalve nooit meer bedragen dan de uitkomst van de Kantonrechtersformule met correctiefactor 1. De uitkomst van de Kantonrechtersformule wordt op de hieronder staande wijze en rekening houdend met de zogeheten 'aftopping' als bedoeld in artikel 4.3 van dit Sociaal Plan, vastgesteld.

Berekeningswijze Kantonrechtersformule

Bij de berekening van de (fictieve) vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

(A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar):

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

(B) Voor de definitie van het bruto maandinkomen zie de definitie in artikel 1.

(C) De correctiefactor wordt in het kader van dit Sociaal Plan vastgesteld op 1.

Andere eventueel overeengekomen beloningselementen c.q. vergoedingen komen niet tot uitkering en zullen niet worden betrokken in de B factor.

4.3 Maximale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de transitievergoeding.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

4.4 Overlijden werknemer

Als de werknemer komt te overlijden na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst maar voor de Einddatum, dan zal de beëindigingsvergoeding toekomen aan zijn wettelijke erfgenamen.

4.5 Keuze bedrijfsgebonden vertrekregeling

De boventallige werknemer die in aanmerking komt voor een vergoeding zoals bepaald in artikel 4.2 en 4.3, kan in plaats van deze vergoeding ook kiezen voor deelname aan de nog af te spreken vertrekregeling als hij voldoet aan de voorwaarden die hiervoor gelden. Dat zal in elk individueel geval worden bekeken. Als de werknemer kiest voor de vertrekregeling, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op een nader te bepalen datum door het tekenen van een vaststellingsovereenkomst, waarbij de werknemer tevens afziet van de vergoeding zoals bepaald in dit Sociaal plan.

4.6 Plaatsmakersregeling

De werknemer die niet de status van boventallige heeft maar het dienstverband met werkgever wil beëindigen en door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever feitelijk plaats maakt voor een andere werknemer van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan een schriftelijk verzoek tot toepassing van de plaatsmakersregeling richten aan de directie. De directie zal zich laten adviseren door de begeleidingscommissie en zal alleen bij zwaarwegende redenen een verzoek afwijzen. Indien de directie het verzoek tot plaatsmaken goedkeurt, zal een vergoeding aan de plaatsmakende werknemer worden uitgekeerd conform artikel 4.2 en 4.3.

5. Overige bepalingen

5.1 Vrijstelling van werkzaamheden

Indien de werkgever dit gewenst acht, kan de boventallige werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van het bruto maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten, die verband houden met de uitoefening van de functie. Gedurende de periode van vrijstelling wordt de werknemer geacht de in deze periode opgebouwde vakantiedagen te hebben genoten.

5.2 Kosten advies

De boventallige werknemer kan aanspraak maken op een bijdrage in de eventueel door hem te maken kosten in verband met juridisch en financieel advies van maximaal € 500,-, exclusief BTW. Solidus ontvangt een factuur van de juridisch/financieel adviseur, die door Solidus zal worden voldaan. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de werknemer.

5.3 Zorgverzekering

Werknemers van wie gedwongen (via ontslag door reorganisatie) de arbeidsovereenkomst met Solidus eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van Solidus, kunnen gebruik blijven maken van de door Solidus aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt.

Indien de werknemer deel gaat nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering bij een nieuwe werkgever vervalt het eventuele recht op compensatie.

5.4 Pensioen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling.

5.5 Eigendommen

Werknemers die zaken van Solidus in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Solidus, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease-)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum in goede staat in te leveren.

5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen:

- eventueel restant eigen bijdragen leaseauto;
- opleidings- en /of studiekosten.

5.7 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum de vakantietoelage en de resterende vakantiedagen pro rata aan de werknemer worden uitbetaald op het bij Solidus bekende bankrekeningnummer van de

werknemer. Openstaande schulden van en leningen aan de werknemer worden door Solidus verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van Solidus aan onder meer de fiscus.

5.8 Vacatures

Solidus zal zorgen dat eventuele vacatures zodanig bekend worden gemaakt dat werknemers met wie het dienstverband is geëindigd, daarvan kennis kunnen nemen en eventueel kunnen solliciteren. Bij gelijke geschiktheid van externe kandidaten wordt aan ex-werknemers van Solidus de voorkeur gegeven.

6. Begeleidingscommissie

6.1 Doelstelling en samenstelling

De begeleidingscommissie ziet toe op en begeleidt en bevordert een juiste en optimale uitvoering van dit Sociaal plan.

De begeleidingscommissie bestaat uit twee door Solidus aan te wijzen leden alsmede twee door de vakorganisaties aan te wijzen leden.

6.2 Werkwijze en advies

In voorkomende gevallen komt de begeleidingscommissie bijeen zo spoedig mogelijk nadat de werknemer of Solidus een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies.

Indien gewenst hoort de begeleidingscommissie beide partijen en verzoekt zij om de in haar ogen benodigde informatie. De begeleidingscommissie kan zowel intern als extern advies inwinnen, indien zij dit nodig acht voor de uitvoering van haar werkzaamheden.

De begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de bestuurder van Solidus. Het advies zal uiterlijk binnen vier weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt.

Kosten, voor zover de begeleidingscommissie deze redelijkerwijs moet maken, zijn voor rekening van Solidus.

In geval van een unaniem advies van de begeleidingscommissie zal Solidus dit advies overnemen. Is het advies van de begeleidingscommissie niet unaniem dan geldt dit als een zwaarwegend advies aan Solidus waarvan deze alleen vanwege zwaarwegende redenen en gemotiveerd kan wijken.

6.3 Geheimhouding

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de begeleidingscommissie.

7. Ondertekening

Dit Sociaal plan is overeengekomen in _____ op _____

- **Solidus Solutions Board B.V.**

Dr. M. Zuther

R.W.P.E. Houben

- **Solidus Solutions Oude Pekela B.V.**

Dr. M. Zuther

R.W.P.E. Houben

- **Solidus Solutions Bergen op Zoom B.V.**

Dr. M. Zuther

R.W.P.E. Houben

FNV

Handtekening: _____

Naam: _____

Bestuurder

CNV Vakmensen

Handtekening: _____

Naam: _____

Bestuurder

De Unie

Handtekening: _____

Naam: _____

Bestuurder

FNV Media & Cultuur

Handtekening: _____

Naam: _____

Bestuurder