

# **SOCIAAL PLAN**

15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021

**Hewlett-Packard Nederland B.V.**  
**Compaq Trademark B.V.**  
**Hewlett-Packard The Hague B.V.**

*124*

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Algemeen .....	3
2. Definities .....	3
3. Toepassing .....	6
4. Duur.....	6
5. Vier weken periode na de Aanzegdatum en de door de Medewerker te maken keuze .....	6
5.A Keuze Vertrekstimuleringsregeling.....	7
5.B. Keuze Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling en vergoeding .....	8
5.B.1. Vergoeding bij Datum einde dienstverband bij het einde van de maximale duur van de Bemiddelingsperiode .....	9
5.B.2. Vergoeding bij Datum einde dienstverband gelegen vóór het einde van de maximale duur van de Bemiddelingsperiode .....	9
6. Uitkering vergoeding en gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW .....	11
7. Aanvulling op bij een Derde verdiend lager salaris .....	11
8. Arbeid binnen de onderneming na Aanzegdatum .....	11
9. Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling (keuze par. 5.B).....	12
9.1 Bemiddeling.....	12
9.2 Arbeidsvoorwaarden gedurende de Bemiddelingsperiode.....	12
9.3 Einde Dienstverband in proeftijd bij opvolgende werkgever .....	13
9.4 Geen actieve bemiddeling.....	13
10. Verhuizing.....	14
11. Studiekosten.....	14
12. Jubileum .....	14
13. Bedingen met postcontractuele werking .....	14
14. Vertrouwenscommissie.....	14
15. Samenstelling vertrouwenscommissie .....	15
16. Geheimhouding .....	15
17. Zittingstermijn vertrouwenscommissie.....	15
18. Solliciteren op interne vacatures / beroepsmogelijkheid .....	15
19. Hardheidsclausule.....	16
20. Wijziging wetgeving .....	16
BIJLAGE 1 .....	18

## **1. Algemeen**

De directie van Hewlett-Packard Nederland B.V. heeft samen met de Ondernemingsraad Hewlett-Packard Nederland B.V. en de vakverenigingen FNV ICT, De Unie en CNV Vakmensen.nl (hierna ook "Partijen") overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan. Het doel van het Sociaal Plan is om de nadelige sociale gevolgen voor Medewerkers die hun functie binnen HPE verliezen als gevolg van reorganisatie en boventallig zijn verklaard zoveel mogelijk te beperken. Alvorens wordt overgegaan tot reorganisatie en boventalligheidverklaring zal HPE de vereiste procedures conform de Wet op de ondernemingsraden volgen.

Daar waar "hij" "hem" of "zijn" gebruikt wordt dient ook "zij" of "haar" gelezen te worden.

## **2. Definities**

- Aanzegbrief:** de standaard brief waarmee HPE de Medewerker schriftelijk bevestigt dat zijn functie is komen te vervallen, en dat hij boventallig is verklaard.
- Aanzegdatum:** de datum waarop de Medewerker middels de Aanzegbrief door HPE schriftelijk te kennen wordt gegeven dat zijn functie door reorganisatie is komen te vervallen, en dat hij boventallig is verklaard.
- Bemiddelingsperiode:** bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling over een bepaalde periode, die bestaat uit een basis duur afhankelijk van de leeftijd van de Medewerker op de Aanzegdatum. De Bemiddelingsperiode vangt aan op de Instroomdatum.
- Boventallig:** een Medewerker is boventallig als er op zijn huidige joblevel op de Aanzegdatum geen passende functie beschikbaar is binnen HPE.
- Brutojaarsalaris(sen):** 12 maal het bruto (parttime) basis maandsalaris<sup>1</sup> (exclusief ouderschapskorting) van de Medewerker op de Aanzegdatum bij HPE, verhoogd met (voor zover van toepassing), en limitatief opgesomd:
- de vakantietoeslag;
  - Variabel deel OTE;
- Dit geldt voor sales medewerkers wiens sales mix anders is dan 100(vast)/0(variabel) en met een sales compensation plan waarop de HPE Global Sales Compensation Policy van toepassing is. Het variabele deel OTE is:
- TIA: 100% van het quotum. Het quotum is vastgelegd in de commissiebrief (sales letter). Het Variabel deel OTE is een bedrag op jaarbasis en bestaat uit de Incentive (inclusief Draw, Garantie en Compensatie Variabel) en is inclusief de vakantietoeslag over voornoemde variabele componenten.
- Commissie: 100% van de target commissie. Het Variabel deel OTE is een bedrag op jaarbasis en bestaat uit de commissie. Over commissie wordt geen vakantietoeslag betaald.

<sup>1</sup> Het basis maandsalaris is het bedrag dat als eerste wordt vermeld op de loonstrook

<b>Brutomaandsalaris(sen):</b>	Brutojaarsalaris gedeeld door 12.
<b>Datum einde dienstverband:</b>	de dag waarop de arbeidsovereenkomst van de Medewerker met HPE eindigt.
<b>Dienstjaren:</b>	de periode, gerekend tot de Datum einde dienstverband, gedurende welke de Medewerker onafgebroken in dienst is geweest bij HPE en haar rechtsvoorgangers, waarbij een periode van 6 maanden en één dag of meer als een vol dienstjaar telt. Dienstverbanden bij HPE die zijn onderbroken voor een periode korter dan 3 maanden worden meegeteld.
<b>Dienstverband:</b>	de arbeidsovereenkomst van de Medewerker met HPE.
<b>een Derde:</b>	een onderneming niet zijnde HPE en/of een niet aan HPE gelieerde onderneming en/of een onderneming niet zijnde een eigen onderneming/vennootschap (zelfstandige/stamrecht B.V.).
<b>Formule:</b>	de formule $A \times B \times C$ op basis waarvan de vergoeding bij het einde van het dienstverband wordt berekend (zie bijlage 1).
<b>Gebruikelijke werkzaamheden:</b>	de werkzaamheden die de Medewerker laatstelijk bij HPE verrichtte tot de Aanzegdatum.
<b>HPE:</b>	Hewlett-Packard Nederland B.V., Compaq Trademark B.V. en Hewlett-Packard The Hague B.V.
<b>Instroomdatum:</b>	de datum van overplaatsing naar de Werk-naar-Werk Afdeling, te weten vier weken na de Aanzegdatum.
<b>Matrix:</b>	de wijze van berekening van de duur van de Bemiddelingsperiode uitgewerkt in paragraaf 5.B.
<b>Maximumdagloon:</b>	het maximale bruto dagloon ter berekening van uitkeringen uit hoofde van de WW.
<b>Medewerker:</b>	persoon (m/v), die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met HPE. Hiervan zijn uitgesloten die werknemers, die in de periode 15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021 als gevolg van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW in dienst treden bij HPE en waarbij de direct of indirect overdragende partij voorziet in een sociaal plan overeengekomen met vakbonden dat na de overgang van onderneming op vrijwillige basis door HPE zal worden toegepast op deze werknemers. Bij gebreke van een dergelijk sociaal plan of bij gebreke van vrijwillige toepassing hiervan door HPE, zal HPE het onderhavige Plan op deze werknemers toepassen.
<b>Ondernemingsraad:</b>	de (gemeenschappelijke) ondernemingsraad van HPE

## SOCIAAL PLAN 2020-2021

<b>Pensioenrichtleeftijd:</b>	de dag dat de Medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
<b>Plan:</b>	dit Sociaal Plan geldig van 15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021.
<b>Vakverenigingen:</b>	FNV ICT, De Unie en CNV Vakmensen.nl
<b>Werk-naar-Werk Afdeling:</b>	de afdeling van HPE onder leiding van de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling, ressorterend onder de HR-Director, waar de Medewerker naar aanleiding van zijn keuze naar wordt overgeplaatst en van waaruit alle activiteiten terzake worden gecoördineerd en gevolgd.
<b>WW:</b>	Werkloosheidswet

### **3. Toepassing**

Dit Plan is van toepassing op de Medewerker aan wie HPE schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zijn functie door reorganisatie is komen te vervallen en dat hij boventallig is verklaard en aan wie binnen de 4 weken periode na de Aanzegdatum geen passende functie is aangeboden. Dit Plan is niet van toepassing op werknemers, die in de periode 15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021 als gevolg van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW in dienst treden bij HPE en waarbij de direct of indirect overdragende partij voorziet in een sociaal plan overeengekomen met de vakbonden dat na de overgang van onderneming op vrijwillige basis door HPE zal worden toegepast op deze werknemers. Bij gebreke van een dergelijk Sociaal Plan of bij gebreke van vrijwillige toepassing door HPE, zal HPE het onderhavige Plan op deze werknemers toepassen.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de Medewerker met wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan reorganisatie wordt beëindigd; vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid (ook indien dit verband houdt met een ontslag na reorganisatie), ontslag wegens dringende redenen en ontslag wegens disfunctioneren.

### **4. Duur**

Dit Plan is geldig van 15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021. De bepalingen van dit Plan blijven van kracht na 31 oktober 2021 voor zover individuele Medewerkers nog rechten kunnen ontlenen aan dit Plan die voortvloeien uit de periode 15 juni 2020 tot en met 31 oktober 2021. Dit Plan geldt niet voor die werknemers van HPE die rechten kunnen ontlenen aan de (oude) Werk-naar-Werk Plannen van 31 oktober 2002 tot en met 31 december 2004, het Sociaal Plan van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005, het Sociaal Plan van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006, het Sociaal Plan van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007, het Sociaal Plan van 1 januari 2008 tot en met 31 maart 2010, het Sociaal Plan van 1 april 2010 tot en met 31 december 2011, het Sociaal Plan van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 respectievelijk het Sociaal Plan van 1 januari 2014 tot en met 31 oktober 2014, het Sociaal Plan inclusief het addendum op het Plan van 1 november 2014 tot en met 30 juni 2016, het Sociaal Plan van 1 juli 2016 tot en met 31 oktober 2017, het Sociaal Plan van 1 november 2017 tot en met 31 oktober 2018 en het Sociaal Plan van 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2019.

### **5. Vier weken periode na de Aanzegdatum en de door de Medewerker te maken keuze**

Vanaf de Aanzegdatum gaat een periode van vier weken lopen. Deze periode is bestemd voor het overdragen c.q. afronden van de Gebruikelijke werkzaamheden. Daarnaast heeft de Medewerker gedurende deze vier weken periode de gelegenheid om binnen HPE een passende alternatieve functie te vinden. De Medewerker wordt in overleg met de directe manager na overdracht van zijn Gebruikelijke werkzaamheden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.

De Medewerker heeft de mogelijkheid om binnen vier weken na de Aanzegdatum te kiezen voor de Transitievergoeding. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst - met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn - met wederzijds goedvinden onder toekenning van de Transitievergoeding, door middel van ondertekening van een beëindigingsovereenkomst door Medewerker en HPE. De opzegtermijn vangt in dat geval aan op de Aanzegdatum. Indien de Medewerker kiest voor de Transitievergoeding kan de Medewerker geen rechten c.q. aanspraken ontlenen aan het Sociaal Plan.

Indien de Medewerker niet kiest voor de Transitievergoeding dient de Medewerker binnen vier weken na de Aanzegdatum een keuze te maken tussen de opties uit het Sociaal Plan zoals hieronder aangegeven onder paragraaf 5.A of paragraaf 5.B. en deze keuze schriftelijk kenbaar te maken aan de HR-Director van HPE middels het keuzeformulier.

De Medewerker wordt geadviseerd voorafgaande aan deze keuze juridisch advies in te winnen. Indien de Medewerker binnen vier weken na de Aanzegdatum schriftelijk instemt met een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met HPE met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst, zullen de juridische kosten tot een maximum van EUR 550,- inclusief BTW en kantoorkosten betaald worden door HPE op basis van een op naam van de werknemer gestelde declaratie, met aparte vermelding van BTW.

Indien binnen vier weken na de Aanzegdatum door de Medewerker geen schriftelijke keuze wordt gemaakt, of een door HPE aangeboden passende functie niet (schriftelijk) heeft geaccepteerd, of niet aan de voorwaarden verbonden aan de keuze wordt voldaan, kan de Medewerker geen rechten ontlenen aan dit Plan en behoudt HPE zich het recht voor het UWV te verzoeken toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst te verlenen.

Indien de Medewerker op de Aanzegdatum arbeidsongeschikt is danwel tijdens de vier weken periode arbeidsongeschikt wordt, dan beoordeelt de bedrijfsarts of de arbeidsongeschiktheid in de weg staat aan het maken van een keuze tussen de opties zoals opgenomen onder paragraaf 5 A en 5B. Uitsluitend indien de bedrijfsarts van oordeel is dat de Medewerker niet in staat is tot het maken van die keuze vanwege arbeidsongeschiktheid, wordt de vier weken periode voor de duur dat de Medewerker hiertoe niet in staat is, opgeschort.

De bepalingen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en het Burgerlijk Wetboek zijn overeenkomstig van toepassing. Deze opschorting zal nooit langer zijn dan tot de voor de Medewerker toepasselijke Pensioenrichtleeftijd en eindigt derhalve op deze Pensioenrichtleeftijd.

Indien de arbeidsongeschiktheid van de Medewerker tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte twee jaren heeft geduurd conform de bepalingen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en het Burgerlijk Wetboek, kan de Medewerker geen rechten ontlenen aan dit Plan en zal HPE een verzoek tot toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst indienen bij het UWV (waarbij de proceduurtijd afgetrokken zal worden van de opzegtermijn), danwel zal de arbeidsovereenkomst eindigen met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst.

## **5.A Keuze Vertrekstimuleringsregeling**

De Medewerker kan kiezen voor een Vertrekstimuleringsregeling indien de Medewerker het Dienstverband met HPE zelf schriftelijk opzegt of schriftelijk instemt met een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met HPE met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst en de Datum einde dienstverband ligt uiterlijk op vier weken na de Aanzegdatum. HPE zal in dit geval de Medewerker niet houden aan de voor hem toepasselijke opzegtermijn.

### **5.A.1. Vertrekstimuleringsregeling Brutojaarsalaris maximaal EUR 115.000**

De Vertrekstimuleringsregeling bestaat uit een eenmalige bruto vergoeding berekend conform de Formule (zie bijlage 1), waarbij C= 1,3 vermeerderd met 2 Brutomaandsalarissen, met in totaal een minimum van 6 Brutomaandsalarissen.

Bovendien zal deze eenmalige bruto vergoeding (inclusief voornoemde 2 extra Brutomaandsalarissen) voor de Medewerker nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd, indien zijn Dienstverband met HPE niet voortijdig zou zijn beëindigd.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 2.

#### **5.A.2. Vertrekstimuleringsregeling Brutojaarsalaris boven EUR 115.000**

De Vertrekstimuleringsregeling bestaat uit een eenmalige bruto vergoeding berekend conform de Formule (zie bijlage 1), waarbij  $C = 1,3$  vermeerderd met 2 Brutomaandsalarissen. Echter deze eenmalige bruto vergoeding wordt gemaximeerd op 1 Brutojaarsalaris, tenzij 1 Brutojaarsalaris minder is dan een vergoeding berekend op basis van  $C=1,1$ . In dat geval kan de Medewerker aanspraak maken op een vergoeding op basis van  $C=1,1$ .

Bovendien zal deze eenmalige bruto vergoeding (inclusief voornoemde 2 extra Brutomaandsalarissen) voor de Medewerker nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd, indien zijn Dienstverband met HPE niet voortijdig zou zijn beëindigd.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 2.

#### **5.B. Keuze Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling en vergoeding**

De Medewerker kan kiezen voor Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling voor de duur van de voor hem toepasselijke Bemiddelingsperiode, mits de Medewerker binnen vier weken na de Aanzegdatum 1) schriftelijk instemt met een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met HPE met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst tegen de laatste dag van de voor de Medewerker toepasselijke Bemiddelingsperiode, dan wel 2) zijn arbeidsovereenkomst met HPE schriftelijk opzegt tegen de laatste dag van de voor de Medewerker maximaal toepasselijke Bemiddelingsperiode. HPE zal in beide gevallen de Medewerker niet houden aan de voor hem toepasselijke opzegtermijn.

Indien de Medewerker voor Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling kiest en aan de hiervoor onder paragraaf 5.B gestelde voorwaarden voldoet, wordt de Medewerker op de Instroomdatum overgeplaatst naar de Werk-naar-Werk Afdeling voor de duur van de voor hem toepasselijke Bemiddelingsperiode. Vanuit de Werk-naar-Werk Afdeling vinden de bemiddelingsactiviteiten plaats. Zo kan de Medewerker zich met behulp van de Werk-naar- Werk Afdeling voorbereiden op het zoeken naar een functie binnen HPE of bij een Derde.

In dit verband krijgt de Medewerker de mogelijkheid om door een door HPE in te schakelen extern bureau te worden begeleid naar een functie buiten HPE. De Medewerker dient regelmatig over de voortgang te rapporteren aan de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling.

De Bemiddelingsperiode vangt aan op de Instroomdatum. Indien de Medewerker instroomt in de Werk-naar-Werk Afdeling blijft het aantal Dienstjaren doortellen tot de Datum einde dienstverband.

De maximale duur van de voor de Medewerker toepasselijke Bemiddelingsperiode wordt berekend volgens de navolgende Matrix:

Maximale duur van de Bemiddelingsperiode =

Leeftijd Medewerker op Aanzegdatum	Duur bemiddeling
------------------------------------	------------------



Jonger dan 45 jaar	8 maanden
45 -55 jaar	9 maanden
55 jaar en ouder	10 maanden

Echter, de maximale duur van de Bemiddelingsperiode zal voor de Medewerker nooit langer zijn dan de periode tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd. In dat geval eindigt de Bemiddelingsperiode op de eerste dag van de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd.

Indien de Medewerker kiest voor Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling conform paragraaf 5.B en aan de daaraan gestelde voorwaarden voldoet, kan de Medewerker aanspraak maken op een eenmalige bruto vergoeding zoals hieronder beschreven.

#### **5.B.1. Vergoeding bij Datum einde dienstverband bij het einde van de maximale duur van de Bemiddelingsperiode**

De Medewerker kan na afloop van de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode aanspraak maken op een eenmalige bruto vergoeding.

##### **5.B.1.A Vergoeding Brutojaarsalaris maximaal EUR 115.000**

De eenmalige bruto vergoeding wordt berekend conform de Formule (zie bijlage 1) waarbij  $C=1,3$ , minus 50% van het aantal Brutomaandsalarissen van de Medewerker gedurende de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode. Deze eenmalige bruto vergoeding zal in totaal minimaal 3 Brutomaandsalarissen bedragen.

De eenmalige bruto vergoeding zal (na aftrek van 50% van het aantal Brutomaandsalarissen van de Medewerker gedurende de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode) nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd.

##### **5.B.1.B Vergoeding Brutojaarsalaris boven EUR 115.000**

De eenmalige bruto vergoeding wordt berekend conform de Formule (zie bijlage 1) waarbij  $C=1,3$ , minus 50% van het aantal Brutomaandsalarissen van de Medewerker gedurende de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode. De eenmalige bruto vergoeding wordt echter gemaximeerd op 1 Brutojaarsalaris, tenzij 1 Brutojaarsalaris minder is dan een vergoeding berekend op basis van  $C = 1,1$ . Van de uitkomst hiervan vindt vervolgens de aftrek plaats van 50% van het aantal Brutomaandsalarissen van de Medewerker gedurende de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode.

Indien het resultaat van deze berekening negatief is, dan hoeft de Medewerker niet terug te betalen.

De eenmalige bruto vergoeding zal (na aftrek van 50% van het aantal Brutomaandsalarissen van de Medewerker gedurende de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode) nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 3.

Of;

#### **5.B.2. Vergoeding bij Datum einde dienstverband gelegen vóór het einde van de maximale duur van de Bemiddelingsperiode**

Indien de Medewerker tijdens de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode zijn arbeidsovereenkomst met HPE schriftelijk opzegt met een Datum einde dienstverband gelegen vóór het einde van de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode (zonder dat HPE de Medewerker houdt aan de voor hem toepasselijke opzegtermijn), kan de Medewerker -afhankelijk van de op Datum einde

dienstverband verstreken Bemiddelingsperiode- aanspraak maken op een eenmalige bruto vergoeding.

#### **5.B.2.A. Vergoeding Brutojaarsalaris maximaal EUR 115.000**

Deze eenmalige bruto vergoeding wordt berekend conform de Formule (zie bijlage 1) waarbij  $C=1,3$ , minus 50% van het totaal aantal Brutomaandsalarissen over de verstreken Bemiddelingsperiode tot de Datum einde dienstverband. Deze eenmalige bruto vergoeding zal in totaal minimaal 3 Brutomaandsalarissen bedragen.

De eenmalige bruto vergoeding zal (na aftrek van 50% van het aantal Brutomaandsalarissen over de verstreken Bemiddelingsperiode) nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 4.

#### **5.B.2.B. Vergoeding Brutojaarsalaris boven EUR 115.000**

Deze eenmalige bruto vergoeding wordt berekend conform de Formule (zie bijlage 1) waarbij  $C=1,3$ , minus 50% van het totaal aantal Brutomaandsalarissen over de verstreken Bemiddelingsperiode tot de Datum einde dienstverband. De eenmalige bruto vergoeding wordt echter gemaximeerd op 1 Brutojaarsalaris, doch de vergoeding zal niet minder zijn dan een vergoeding berekend op basis van  $C = 1,1$ . Van de uitkomst hiervan vindt vervolgens de aftrek plaats van 50% van het totaal aantal Brutomaandsalarissen over de verstreken Bemiddelingsperiode tot de Datum einde dienstverband.

Indien het resultaat van deze berekening negatief is, dan hoeft de Medewerker niet terug te betalen.

De eenmalige bruto vergoeding zal (na aftrek van 50% van het aantal Brutomaandsalarissen over de verstreken Bemiddelingsperiode) nooit hoger zijn dan het aantal Brutomaandsalarissen waarop de Medewerker aanspraak zou hebben gehad tot de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 4.

#### **N.B. Toeslag bij vergoeding ex paragraaf 5.B.1.**

Voorts kan een Medewerker die in 2020 of 2021 op de Aanzegdatum 54 jaar of ouder is én op de Aanzegdatum minimaal 8 Dienstjaren heeft, in aanmerking komen voor een eenmalige bruto toeslag indien 1) de Datum einde dienstverband is gelegen op het einde van de voor hem toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode, 2) de Medewerker actief heeft gewerkt aan zijn bemiddeling vanuit de Werk-naar-werk Afdeling, 3) de Medewerker na afloop van de maximale Bemiddelingsperiode geen nieuw dienstverband bij een Derde heeft gevonden én 4) de Medewerker 38 aaneengesloten maanden aansluitend aan het einde van het Dienstverband volledig aanspraak heeft gemaakt op de voor hem van toepassing zijnde wettelijk maximale WW- danwel bijstandsuitkering (onder overlegging van de relevante (UWV)documenten). De hoogte van de eenmalige bruto toeslag wordt als volgt berekend: 70% van het laatst genoten Brutomaandsalaris van de Medewerker tot een maximum van 70% van het Maximumdagloon berekend over de periode vanaf Datum einde dienstverband tot aan de toepasselijke Pensioenrichtleeftijd, minus de eenmalige bruto vergoeding berekend conform paragraaf 5.B.1 én minus de ontvangen maximale WW- danwel bijstandsuitkering.

Een Medewerker die in 2020 of 2021 op de Aanzegdatum 54 jaar of ouder is én op de Aanzegdatum minder dan 8 Dienstjaren heeft, kan onder dezelfde bovenstaande voorwaarden in aanmerking komen voor 50% van bovenstaande eenmalige bruto toeslag.

Indien de Medewerker om welke reden dan ook geen of een kortere periode een WW-uitkering ontvangt, danwel geen andere uitkering op bijstandsniveau ontvangt, hetgeen niet veroorzaakt wordt door verwijtbaar of nalatig handelen, en evenmin een ander dienstverband heeft, blijft de wachtperiode van 38 maanden onverkort van kracht, ook nu er wetswijzigingen op dit gebied in werking zijn getreden o.a. ter verkorting van de maximale WW duur. Voor de

toeslag geldt derhalve altijd een minimale wachttijd van 38 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor de Medewerker met een Brutojaarsalaris van EUR 115.000 of hoger zal de eenmalige bruto vergoeding conform paragraaf 5.B.1 én de hiervoor genoemde eenmalige bruto toeslag bij keuze 5.B.1 (100% respectievelijk 50%) bij elkaar opgeteld nooit meer bedragen dan 1 Brutojaarsalaris.

Let op: bij een Datum einde dienstverband gelegen vóór het einde van de voor de Medewerker toepasselijke maximale duur van de Bemiddelingsperiode is de toeslag niet van toepassing.

Voor een voorbeeld berekening wordt verwezen naar bijlage 5.

#### **6. Uitkering vergoeding en gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW**

De bruto vergoedingen genoemd onder paragraaf 5.A. en 5.B. van dit Plan kunnen op een door de Medewerker aangegeven wijze worden uitgekeerd, mits dat voor HPE fiscaal toelaatbaar is en voor HPE geen kostenverhogend effect heeft.

Partijen zijn het erover eens dat de voorzieningen in het sociaal plan minimaal een gelijkwaardige voorziening zijn zoals bepaald in art. 7:673b BW. De bruto vergoedingen zoals opgenomen in dit Plan omvatten derhalve in alle gevallen de transitievergoeding (onder de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015). Er kan dus nooit sprake zijn van aanspraak op zowel een vergoeding uit hoofde van het Plan als de transitievergoeding.

#### **7. Aanvulling op bij een Derde verdiend lager salaris**

Een Medewerker die bij een Derde een functie in dienstbetrekking aanvaardt, direct aansluitend op Datum einde dienstverband bij HPE, tegen eenzelfde aantal werkuren per week, doch tegen een lager salaris dan zijn Brutojaarsalaris, heeft naast de Vertrekstimuleringsregeling genoemd in paragraaf 5.A, dan wel de Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling genoemd in paragraaf 5.B, recht op een eenmalige bruto aanvulling op dat lagere salaris tot 100% van zijn Brutojaarsalaris voor een periode van 12 maanden gerekend vanaf Datum einde dienstverband. De eenmalige bruto aanvulling zal niet meer bedragen dan 20% van het Brutojaarsalaris. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de Medewerker een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst met een Derde met een minimale duur van 12 maanden aan de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling te overleggen alsmede dient het lagere salaris bij een Derde een marktconform salaris te betreffen. Deze aanvulling vindt overeenkomstige toepassing in geval de nieuwe functie een minder aantal werkuren betreft, met dien verstande dat voor de berekening van de aanvulling uitgegaan wordt van het Brutojaarsalaris van de medewerker op basis van deze overeenkomstige minder aantal werkuren.

#### **8. Arbeid binnen de onderneming na Aanzegdatum**

Een Medewerker die binnen 4 weken na de Aanzegdatum door HPE wordt verzocht minimaal 2 maanden maar maximaal 6 maanden zijn laatst uitgeoefende functie uit te blijven oefenen, kan voor de duur van deze verlenging in aanmerking komen voor een extra aanvulling op het Brutomaandsalaris ter grootte van 25% van het Brutomaandsalaris voor de duur van de verlenging, mits de Medewerker met de verzochte verlenging akkoord gaat vóór het einde van de vier weken periode. De aanvulling wordt als een bruto bedrag ineens uitgekeerd aan het einde van de verlenging. Indien de Medewerker een andere functie binnen HPE aanvaardt vervalt het recht op deze extra aanvulling. De aanvulling vervalt tevens wanneer de overeengekomen duur van de verlenging door de Medewerker niet wordt nagekomen ('volgemaakt'). In dat geval vindt geen pro rata uitkering plaats over de periode van de wel

gerealiseerde verlenging. De Medewerker is niet verplicht met een verzoek om verlenging akkoord te gaan. De vier weken periode vangt opnieuw aan als de overeengekomen verlenging is beëindigd. Indien de verlenging voortijdig op verzoek van de Medewerker dan wel HPE wordt beëindigd, start onmiddellijk de vier weken periode.

## **9. Bemiddeling via de Werk-naar-Werk Afdeling (keuze par. 5.B)**

### **9.1 Bemiddeling**

Vanuit de Werk-naar-Werk Afdeling vinden de bemiddelingsactiviteiten plaats. Ten aanzien van de Medewerkers in de Bemiddelingsperiode voert de Werk-naar-Werk Afdeling een actief beleid ter zake van begeleiding van de Medewerker naar functionele inzetbaarheid. De Medewerker dient tijdens de Bemiddelingsperiode actief te werken aan zijn bemiddeling vanuit de Werk-naar-Werk Afdeling.

In dit verband wordt de Medewerker door een door HPE gekozen extern bureau op de Werk-naar-Werk Afdeling ondersteund bij het zoeken naar een andere baan. Dit bureau zal maandelijks de voortgang van de Medewerker rapporteren aan de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling. Indien de Medewerker geen gebruik wenst te maken van het door HPE ingeschakelde externe bureau, dient de Medewerker maandelijks zijn voortgang inzake het zoeken naar een functie buiten HPE schriftelijk te rapporteren aan de Manager van de Werk-naar-Werk Afdeling. Deze Medewerker heeft geen recht op een compensatie van eventuele kosten gemoeid met het inschakelen van een extern bureau naar eigen keuze, dan wel een bruto vergoeding ter grootte van de kosten van het door HPE ingeschakeld extern bureau.

Teneinde het competentieniveau van de Medewerker te verhogen en daarmee zijn functionele inzetbaarheid te vergroten, kan de Medewerker bij bij-, om- en herscholing worden ondersteund tot een bedrag van EUR 5.000 exclusief BTW. In dit verband valt eveneens te denken aan activiteiten op het terrein van coaching en/of psychologische advisering. Voornoemde instrumenten dienen te leiden tot vergroting van de inzetbaarheid op korte termijn. De manager van de Werk-naar-Werk Afdeling bepaalt in overleg met de HR-director van HPE welke mogelijke cursussen/opleidingen eventueel voor vergoeding door HPE in aanmerking komen. Het staat de HR-director van HPE vrij om in het voordeel van de Medewerker af te wijken van het scholingsbudget van EUR 5.000 exclusief BTW.

Indien de Medewerker 12 aaneengesloten maanden aansluitend aan het einde van het Dienstverband aanspraak heeft gemaakt op een WW- en/of bijstandsuitkering, kan de Medewerker aanspraak maken op een aanvullend scholingsbudget van EUR 5.000 exclusief BTW. Een verzoek hiertoe dient gericht te worden aan de HR-director van HPE en zal ter discretie van de HR-director worden toegekend.

Medewerkers in de Werk-naar-Werk Afdeling mogen zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van HPE gedurende de Bemiddelingsperiode geen betaalde werkzaamheden bij een Derde verrichten of zich verzelfstandigen.

### **9.2 Arbeidsvoorwaarden gedurende de Bemiddelingsperiode**

In beginsel blijven gedurende de Bemiddelingsperiode alle arbeidsvoorwaarden voor de Medewerker onverkort van kracht, met dien verstande dat deze Medewerker recht heeft op continuering van het Brutomaandsalaris zoals in dit Plan gedefinieerd (waarbij echter de vakantietoeslag in mei wordt uitgekeerd en niet maandelijks). Daarentegen kwalificeert de Medewerker zich niet meer voor enige salarisverhoging of bonus, zal de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer worden stopgezet, heeft de Medewerker geen beschikking meer over een werkplek en zullen de vanaf de Instroomdatum tijdens de Bemiddelingsperiode opgebouwde vakantiedagen op Datum einde dienstverband of indien de Medewerker een andere functie binnen HPE aanvaardt als opgenomen worden beschouwd. Eventuele zakelijk gereden kilometers kunnen door de Medewerker worden gedeclareerd conform het bij HPE geldende declaratiesysteem, thans zijnde Concur Expense,

en zullen conform het binnen HPE geldende beleid worden vergoed.

De Medewerker kan gedurende de Bemiddelingsperiode in aanmerking komen voor een incentive-betaling onder de voorwaarden dat de Medewerker voor de Aanzegdatum een actieve bijdrage heeft geleverd waardoor er in overeenstemming met de betreffende incentive-regeling een aanspraak bestaat én de betreffende incentive-regeling een uitbetaling gedurende de Bemiddelingsperiode niet uitsluit.

Incentives zijn additionele (on top of) stimuleringsregelingen om specifieke doelstellingen te belonen. Incentives zijn derhalve geen bonusregelingen zoals HPE thans kent in de vorm van VPB, PFR, etc.

Indien bepalingen uit dit Sociaal Plan strijdig zijn met bepalingen uit incentive-regelingen, dan prevaleren de bepalingen uit de incentive-regelingen.

Indien de lease auto-overeenkomst binnen vier weken na de Aanzegdatum of tijdens de Bemiddelingsperiode afloopt, dient de Medewerker de lease auto in te leveren en zal HPE hem een poolauto ter beschikking stellen tot Datum einde dienstverband.

Indien een Medewerker gedurende de Bemiddelingsperiode arbeidsongeschikt is of wordt, dan beoordeelt de bedrijfsarts of de arbeidsongeschiktheid in de weg staat aan de voortzetting van de bemiddeling. Is dat het geval, dan wordt de bemiddelingsperiode vanaf dat moment opgeschort tot de bedrijfsarts oordeelt dat de bemiddeling kan worden hervat.

De bepalingen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en het Burgerlijk Wetboek zijn overeenkomstig van toepassing. Deze opschorting zal nooit langer zijn dan tot de voor de Medewerker toepasselijke Pensioenrichtleeftijd en eindigt derhalve op deze Pensioenrichtleeftijd.

Indien de arbeidsongeschiktheid van de Medewerker tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte twee jaren heeft geduurd conform de bepalingen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en het Burgerlijk Wetboek, kan de Medewerker geen rechten ontlenen aan dit Plan en zal HPE een verzoek tot toestemming voor de opzegging van de arbeidsverhouding indienen bij het UWV (waarbij de proceduretijd afgetrokken zal worden van de opzegtermijn), danwel zal de arbeidsovereenkomst eindigen met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst.

### **9.3 Einde Dienstverband in proeftijd bij opvolgende werkgever**

De Medewerker die gekozen heeft voor bemiddeling conform paragraaf 5.B én die op eigen verzoek het Dienstverband met HPE in zijn Bemiddelingsperiode heeft beëindigd én daarbij een Datum einde dienstverband heeft die binnen zijn Bemiddelingsperiode valt, kan naast de aanspraken genoemd in paragraaf 5.B.2 in aanmerking komen voor verdere begeleiding indien aan de hierna genoemde voorwaarden wordt voldaan:

1. de Medewerker is direct aansluitend op de Datum einde dienstverband een arbeidsovereenkomst met een proeftijd bij een Derde aangegaan (de opvolgende werkgever);
2. de arbeidsovereenkomst van de Medewerker met deze Derde, de opvolgende werkgever, wordt tijdens dan wel direct aansluitend op de proeftijd buiten de schuld van de Medewerker door de Derde beëindigd.

De verdere begeleiding bestaat uit verdere bemiddeling door het door HPE gekozen externe bureau via de Werk-naar-Werk Afdeling gedurende een periode die gelijk is aan de resterende periode tussen zijn Datum einde dienstverband en de oorspronkelijke op de Aanzegdatum op hem toepasselijke maximale duur Bemiddelingsperiode. De Medewerker komt tijdens deze verdere begeleiding niet (opnieuw) in dienst bij HPE.

### **9.4 Geen actieve bemiddeling**

Tijdens de Bemiddelingsperiode wordt de Medewerker, die gekozen heeft voor bemiddeling conform paragraaf 5.B, geacht actief te werken aan zijn bemiddeling. Indien naar het oordeel

van de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling in overleg met HPE de Medewerker niet actief meewerkt aan bemiddeling, behoudt HPE zich het recht voor om de kantonrechter te verzoeken om op eerst mogelijke datum de arbeidsovereenkomst van de Medewerker met HPE te ontbinden of om het UWV te verzoeken toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst op eerst mogelijke datum te verlenen. In dit geval kan de Medewerker geen rechten ontlenen aan dit Plan.

HPE behoudt zich voorts het recht voor om de kosten verbonden aan de bemiddeling door een door HPE aan te wijzen extern bureau integraal op de Medewerker te verhalen en in mindering te brengen op een eventuele eenmalige bruto vergoeding.

### **10. Verhuizing**

Een Medewerker, die binnen een periode van 6 maanden na de Datum einde dienstverband ten behoeve van een nieuwe functie binnen Nederland moet verhuizen en de huidige woonplaats op meer dan 50 kilometer afstand van de nieuwe werkplaats heeft, ontvangt een bruto vergoeding. Deze bruto vergoeding is gelijk aan de verhuiskosten en verzekering van het transport van de inboedel tot een maximum bedrag ad EUR 3.000,- inclusief BTW, onder voorafgaande overlegging van de offerte en met voorafgaande goedkeuring van HPE. HPE zal de verschuldigde loonbelasting / premie volksverzekeringen inhouden op deze bruto vergoeding. Indien door de nieuwe werkgever een financiële tegemoetkoming voor verhuizing wordt betaald, wordt deze in mindering gebracht op genoemde bruto vergoeding.

### **11. Studiekosten**

Indien de Medewerker met HPE een studieovereenkomst heeft gesloten, worden op Datum einde dienstverband eventueel de op grond daarvan door de Medewerker verschuldigde studiekosten volledig kwijtgescholden. Indien en voor zover deze kwijtschelding wordt gekwalificeerd als loon, komt de verschuldigde loonbelasting / premie volksverzekeringen voor rekening van de Medewerker en kan door HPE worden ingehouden op iedere netto betaling aan de Medewerker. HPE draagt de kosten van lopende opleidingen etc. tot en met de Datum einde dienstverband, tenzij anders is overeengekomen.

### **12. Jubileum**

De Medewerker die binnen 1 jaar na Datum einde dienstverband een dienstjubileum had kunnen bereiken indien zijn Dienstverband bij HPE zou zijn voortgezet, ontvangt bij de beëindiging van het Dienstverband bij HPE de (waarde van de) bij het betreffende jubileum behorende emolumenten. Indien en voor zover de Medewerker door deze uitkering een belastbaar voordeel geniet, komt de verschuldigde loonbelasting / premie volksverzekeringen voor rekening van de Medewerker en kan door HPE worden ingehouden op iedere netto betaling aan de Medewerker.

### **13. Bedingen met postcontractuele werking**

Alle bedingen met postcontractuele werking opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de Medewerker komen met onmiddellijke ingang te vervallen op Datum einde dienstverband, met uitzondering van de bedingen die zien op de geheimhouding en intellectuele eigendomsrechten en eventueel daaraan gekoppelde boetebedingen.

### **14. Vertrouwenscommissie**

Om een goede uitvoering van dit Plan te bevorderen wordt in overleg met de Ondernemingsraad een vertrouwenscommissie ingesteld.

De vertrouwenscommissie heeft als taak en bevoegdheid het op verzoek van de Medewerker en/of Werk-naar-Werk Afdeling en/of HPE in behandeling nemen van een verschil van mening inzake de interpretatie van dit Plan en/of de toepasselijkheid van dit Plan op een Medewerker, met als doel deze meningsverschillen in der minne te regelen.

De vertrouwenscommissie neemt alleen verzoeken in behandeling waaruit aantoonbaar blijkt dat er (vruchteloos) overleg heeft plaatsgevonden tussen Medewerker, de HR-Director van HPE en de manager van de Werk-naar-Werk Afdeling. Ten aanzien van deze verzoeken brengt de vertrouwenscommissie haar advies uit aan de betrokken partijen. HPE zal deze adviezen opvolgen, tenzij ze zwaarwegende belangen heeft om daarvan af te wijken. Deze zwaarwegende belangen dient HPE aan de vertrouwenscommissie schriftelijk kenbaar te maken die vervolgens het recht op wederhoor heeft.

#### **15. Samenstelling vertrouwenscommissie**

De vertrouwenscommissie bestaat uit vier leden en wordt samengesteld uit drie leden uit de Ondernemingsraad of door de Ondernemingsraad aangewezen Medewerkers. De directie van HPE benoemt uit haar midden één directielid van HPE (niet zijnde de HR-Director) om in de vertrouwenscommissie zitting te nemen.

De vertrouwenscommissie kiest uit haar midden een coördinator die verantwoordelijk is voor de communicatie binnen de vertrouwenscommissie o.a. door het bijeenroepen van vergaderingen.

De leden van de vertrouwenscommissie hebben zitting in de vertrouwenscommissie op persoonlijke titel en zijn in die zin geen verantwoording schuldig aan de Ondernemingsraad en/of de Werk-naar-Werk Afdeling en/of HPE.

#### **16. Geheimhouding**

De leden van de vertrouwenscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen hetzij HPE nadeel kunnen berokkenen.

#### **17. Zittingstermijn vertrouwenscommissie**

De vertrouwenscommissie wordt ingesteld en zal worden ontbonden op het moment dat de laatste Medewerker de Werk-naar-Werk Afdeling heeft verlaten.

Ondernemingsraadleden van de vertrouwenscommissie treden na maximaal drie jaar af en zijn aansluitend eenmalig herverkiesbaar, tenzij de Ondernemingsraad akkoord gaat met een verdere verlenging. De Ondernemingsraad is gerechtigd, om haar moverende redenen, binnen de periode van drie jaar een lid van de vertrouwenscommissie te vervangen.

#### **18. Solliciteren op interne vacatures / beroepsmogelijkheid**

HPE streeft naar beperking van het aantal gedwongen ontslagen door de Medewerker in de gelegenheid te stellen te solliciteren op interne vacatures. Deze interne vacatures worden in eerste instantie op het HPE intranet (Jobsearcher / Interne Job Posting Site) geplaatst voordat deze voor externe invulling in aanmerking komen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat bij voldoende geschiktheid een Medewerker de baan krijgt aangeboden. HPE is hierbij bereid te investeren in de Medewerker in termen van om-, her- en bijscholing, indien zulks in redelijkheid van haar verlangd kan worden.

Extern vacant stellen van vacatures gebeurt slechts nadat gebleken is dat interne vacantstelling geen resultaat heeft en na toestemming van de directie van HPE.

Voorts kan de Medewerker schriftelijk in beroep gaan bij de HR-Director van HPE tegen een besluit van een people manager ten aanzien van de ongeschiktheid van deze Medewerker voor een eventuele passende alternatieve functie. Hierbij toetst de HR-Director van HPE of het besluit door de betrokken people manager zorgvuldig genomen is.

Daarnaast heeft de HR-Director van HPE de bevoegdheid de betrokken Medewerker die succesvol beroep heeft aangetekend alsnog te plaatsen op de vacante vacature, als de HR-Director concludeert dat de betrokken Medewerker voldoende geschikt is dan wel dat de betrokken people manager onvoldoende zorgvuldig heeft gehandeld.

Het oordeel van de HR-Director van HPE is bindend. De vertrouwenscommissie is niet bevoegd kennis te nemen van en een oordeel uit te spreken over onderwerpen die reeds in de beroepsprocedure zijn behandeld, ongeacht de uitkomst hiervan.

Indien de Medewerker een door HPE aangeboden passende functie niet (schriftelijk) accepteert, kan de Medewerker geen rechten ontlenen aan dit Plan en behoudt HPE zich het recht voor om de kantonrechter te verzoeken om op de eerst mogelijke datum de arbeidsovereenkomst van de Medewerker met HPE te ontbinden of om het UWV te verzoeken toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst te verlenen.

#### **19. Hardheidsclausule**

Als de toepassing van dit Plan leidt tot een apert onbillijk resultaat voor een bepaalde Medewerker, mag de HR-Director van HPE in gezamenlijk overleg met de Vertrouwenscommissie beslissen om ten voordele van de betrokken Medewerker af te wijken van dit Plan.

#### **20. Wijziging wetgeving**

De inhoud van dit Plan kan gedurende de looptijd worden gewijzigd, indien bijzondere omstandigheden (waaronder wijziging in wet- en regelgeving, zoals ook fiscale en sociaal verzekeringsrechtelijke wet- en regelgeving) dit noodzaken. Voor een wijziging zal schriftelijke overeenstemming tussen de partijen bij dit Sociaal Plan vereist zijn. Indien geen schriftelijke overeenstemming kan worden bereikt, kan ieder der Partijen zich tot de bevoegde rechter wenden.



SOCIAAL PLAN 2020-2021

**Hewlett-Packard Nederland B.V.:**

(mede namens Compaq Trademark B.V. en Hewlett-Packard The Hague B.V.): De heer J.W. Dees, Managing Director

Plaats Amstelveen  
Datum 12/8/2020



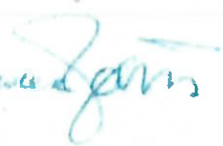
**Ondernemingsraad Hewlett-Packard Nederland B.V.:** De heer N.F. Hart, Voorzitter

Plaats Amstelveen  
Datum 17/8/2020



**FNVICT:**

Naam B. Bojk  
Functie in k. bondsbedrijven & gmv's  
Plaats Amstelveen  
Datum 11/8/20



**De Unie:**

Naam H. v. Herpen  
Functie in Belangenschuttings  
(e) - c9



H.v.Herpen

**CNV Vakmensen:**

Naam \_\_\_\_\_  
Functie \_\_\_\_\_  
Plaats \_\_\_\_\_  
Datum \_\_\_\_\_



P. Posthumus

**BIJLAGE 1**

**Formule**

De hoogte van de bruto vergoeding wordt volgens een bepaalde formule, als volgt vastgesteld:

$$\text{Vergoeding} = A \times B \times C$$

Waarbij:

A= aantal gewogen Dienstjaren  
B= beloning  
C= correctiefactor

Voor de berekening van A worden de Dienstjaren conform de definitie in het Sociaal Plan vastgesteld. Vervolgens worden de Dienstjaren op de volgende wijze gewogen: dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot en met het bereiken van de leeftijd van 34 tellen voor 0,5, dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd vanaf 35 en tot en met 44 tellen voor 1, dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en tot en met 54 tellen voor 1,5 en dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 tellen voor 2.

Bij de berekening van B wordt uitgegaan van het Brutomaandsalaris zoals gedefinieerd in het Plan.

De correctiefactor (C) is gelijk aan C=1,3. Behalve bij de eventueel toepasselijke maximeringen zoals omschreven in paragraaf 5.A en 5.B in het Plan, waarbij het aantal Brutomaandsalarissen tot de Pensioenrichtleeftijd als absoluut maximum geldt.

Deze bijlage 1 maakt integraal onderdeel uit van het Sociaal Plan 15 juni 2020 - 31 oktober 2021. Voor vragen kan men zich wenden tot de HR-Director van HPE.