

SOCIAAL PLAN  
Essity Operations Gennepe B.V.

Partijen:

Essity Operations Gennepe B.V.

en

CNV Vakmensen te Utrecht  
FNV te Utrecht

Inhoudsopgave		
1.	Algemene bepalingen	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Werkings sfeer	3
2.	Werkingsduur	3
3.	Definities	4
4.	Hardheidsconclusie	5
5.	Boventaligheid	5
5.1	Boventaligheid	5
5.2	Aanzegging	5
6.	Interne herplaatsing	6
6.1	Passende functie	6
6.2	Interne vacatures	6
6.3	Interne herplaatsing elders binnen het Essity concern	7
7.	Externe bemiddeling	7
7.1	Uitgangspunt	7
7.2	Aanvang bemiddeling	8
7.3	Tijbesteding	8
7.4	Duur van de bemiddeling	8
7.5	Medewerking werknemer	9
7.6	Periodieke evaluatie	9
8.	Beeindiging arbeidsovereenkomst	9
8.1	Uitgangspunt	9
8.2	Wijze van beeindiging van de arbeidsovereenkomst	9
8.3	Opzegtermijn	10
8.4	Werknemers op een voorgenomen te vervallen functie	10
8.5	Plaatsmakersregeling	10
8.6	Parttime Werknemer	10
9.	Financiële voorzieningen	11
9.1	Kantonrechtersformule	11
9.2	Minimum vergoeding	11
9.3	Anti-cumulatie	11
9.4	Uitkering vergoeding	12
9.5	Eindafrekening	12
10.	Begeleidingscommissie	12
10.1	Doel	12
10.2	Samenstelling	12
10.3	Werkwijze	13
11.	Arbeidsvoorwaarden	14
12.	Slotbepalingen	14
12.1	Bedrijfseigendommen	14
12.2	Kosten juridisch advies	14
12.3	Kosten financieel advies	15
12.4	Vakbondscontributie	15
<b>Bijlagen</b>		<b>16</b>

## **1. ALGEMENE BEPALINGEN**

### **1.1 Inleiding**

In november 2017 heeft Essity Operations Gennep B.V. de kans gekregen om middels een ingrijpend herstructurerings- en investeringsplan haar concurrentiepositie te verbeteren en haar kostenstructuur zodanig aan te passen, dat sluiting wordt voorkomen en zij aantrekkelijk is voor additioneel volume resp. nieuwe machines, zoals neergelegd in de adviesaanvraag "Project Breakthrough" d.d. 30 november 2017 waarvoor op 6 maart 2018 door de Ondernemingsraad positief advies is verleend.

De uitvoering van het plan bestrijkt een periode van 1 januari 2018 t/m 31 december 2021. De hoofdbestanddelen van het plan zijn:

- Aanpassingen end-of-line en Genlog connectie M60
- Samensmelting van de volumes M50 en M57 (incl RM handling)
- Automatisering BIBS
- Optimalisatie AGV-transport
- Capaciteitsuitbreiding Waste Reclaim
- Samensmelting volume M26 en M42
- Invoering SAP-PM
- Raw Material Handling bordes Flex (incl. brug)
- RM Handling M42, M40, M41, M60
- Invoering van de nieuwe Harmonized Organisation 3.0

Dit Sociaal Plan is opgesteld om de sociale gevolgen voortvloeiend uit de invoering en uitvoering van het hiervoor genoemde herstructureringsplan op te vangen en te regelen.

### **1.2 Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers (zie begripsdefinitie onder hoofdstuk 3) die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst zijn. Het Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit de in dit Sociaal Plan specifiek benoemde reorganisatie.

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn er op gericht om werknemers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden, onder andere door interne en externe bemiddeling.

Waar in dit Sociaal Plan sprake is van "hij" of "hem" dient ook "zij" respectievelijk "haar" te worden gelezen.

## **2. WERKINGSDUUR**

Dit Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening en blijft van kracht tot en met 31 december 2021. Indien één van de partijen van mening is dat evaluatie en eventueel verlenging van dit Sociaal Plan noodzakelijk is, zal deze partij de andere partij voor een evaluatie en een gesprek over verlenging uitnodigen. De andere partijen zullen aan dat verzoek gehoor geven.

### 3. DEFINITIES

Reorganisatie:	De reorganisatie als weergegeven onder 1.1. van dit Sociaal Plan
Werkgever:	Essity Operations Gennep B.V.
Werknemer:	De natuurlijke persoon die op basis van een met werkgever gesloten arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst is en van wie de functie voorkomt op bijlage I.
Lijst van te vervallen functies (bijlage II bij het Sociaal Plan)	De lijst van te vervallen functies bevat per reorganisatiefase de functies die in de betreffende fase van de reorganisatie zullen komen te vervallen. Bijlage II bevat alleen functies die op bijlage I voorkomen. De lijst wordt derhalve per fase bijgesteld op basis van te vervallen aantallen per functie en noodzakelijke aanpassingen in de plannen. Hierbij geldt dat een te vervallen functie minimaal 1 maand voor de aanzegging op de lijst zal worden vermeld.
Leeftijd:	De leeftijd van de werknemer op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
Bruto maandinkomen:	Het bruto maandsalaris zoals dit geldt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, naar rato vermeerderd met de vakantietoeslag, dertiende maand, ploegentoeslag en vaste persoonlijke toeslag.
Vakvereniging	De bij dit Sociaal Plan betrokken vakverenigingen, te weten FNV en CNV Vakmensen.
Ondernemingsraad	De Ondernemingsraad Essity Operations Gennep B.V.
Passende functie	Een passende functie is een functie binnen Essity Operations Gennep B.V. die naar het oordeel van werkgever aansluit bij de huidige of binnen 6 maanden te verwerven kennis, ervaring en capaciteiten van werknemer. Een functie kan alleen passend zijn als deze maximaal één salarisschaal hoger of lager is gewaardeerd dan de functie die werknemer laatstelijk vervulde. Bij de beoordeling of sprake is van een passende functie zal rekening gehouden worden met baanomvang, onregelmatigheid en reistijd. Ook een nieuwe functie kan passend zijn. In voorkomende gevallen zal de afbouwregeling voor salaris en ploegentoeslag uit de cao van werkgever van toepassing zijn.
Uitwisselbare functie:	Een uitwisselbare functie is een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties wederkerig vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig is. Een uitwisselbare functie wordt indien van toepassing op bijlage II opgenomen.

Nieuwe functie:	Een functie die vóór de reorganisatie bij werkgever niet voorkwam. Een nieuwe functie kan zijn een nieuwe uitwisselbare functie; een nieuwe passende functie danwel een nieuwe functie die noch uitwisselbaar noch passend is.
Aanzegging	De schriftelijke mededeling van de werkgever aan de werknemer dat zijn functie vervalt (5.2).
Boventalligheid	Er is sprake van boventalligheid indien een functie als gevolg van de in dit Sociaal Plan aangeduide reorganisatie komt te vervallen (zie bijlage II) en de werknemer die deze functie bekleedt ontslag is aangezegd.
Peildatum	Datum waarop de ontslagvolgorde wordt vastgesteld op basis van de functie, leeftijd en dienstjaren van de werknemer op die datum. Gegeven het feit dat de reorganisatie waarop dit Sociaal Plan ziet in fasen zal verlopen, zal per reorganisatiefase opnieuw een peildatum door werkgever worden vastgesteld. Als peildatum zal gelden de datum waarop de betreffende functie vervalt.
Ontslagdatum	De dag waarop de arbeidsovereenkomst met werkgever eindigt.
Begeleidingscommissie:	De commissie als bedoeld in hoofdstuk 10.
CAO:	De CAO van Essity Operations Gennep B.V.

#### 4. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties of in die gevallen waarin dit sociaal Plan niet voorziet, kan de betrokken Werknemer de Werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van dit Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De werkgever zal het verzoek van de Werknemer voor advies voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Werkgever kan na advies van de Begeleidingscommissie besluiten om ten gunste van de Werknemer van dit Sociaal Plan af te wijken.

#### 5. BOVENTALLIGHEID

##### 5.1 Boventalligheid

Werkgever zal bij de bepaling van de boventalligheid en bij de bepaling van de volgorde voor ontslag, het afspiegelingsbeginsel toepassen conform de Ontslagregeling van het UWV. (Deze is in 2015 in de plaats gekomen van het Ontslagbesluit.)

##### 5.2 Aanzegging

De werkgever zal alle werknemers minimaal 6 weken voor de datum van het vervallen van hun functie mondeling berichten wanneer de functie komt te ver-

vallen. Deze mededeling zal schriftelijk worden bevestigd, waarbij uiteen zal worden gezet wat de situatie voor de werknemer zal zijn. Vanaf het moment dat is aangezegd ontstaat boventalligheid.

## **6. INTERNE HERPLAATSING**

### **6.1 Passende functie**

Indien mogelijk wordt aan de boventallige werknemer een passende functie aangeboden. Dit aanbod mag de werknemer gedurende 10 werkdagen in beraad nemen, waarna hij de werkgever schriftelijk meedeelt of hij de aangeboden functie accepteert.

Indien de werknemer de passende functie accepteert, zal hij niet langer boventallig zijn en komt hij niet in aanmerking voor de regelingen zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

Indien de werknemer de passende functie weigert, zonder dat daarvoor een gegronde reden is, kan de werknemer geen aanspraak maken op de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal werkgever streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn, zonder toekenning van enige vergoeding.

Indien werknemer en werkgever van mening verschillen over de vraag of de werknemer al dan niet gegronde redenen heeft om de passende functie te weigeren, kan de werkgever of de werknemer de situatie voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Als de Begeleidingscommissie adviseert dat sprake is van een passende functie, heeft de werknemer een periode van 5 werkdagen om alsnog schriftelijk aan de werkgever mee te delen dat hij de eerder aangeboden functie accepteert.

Als de werknemer een aangeboden passende functie blijft weigeren nadat de Begeleidingscommissie heeft geadviseerd dat er sprake is van een passende functie, komen al zijn rechten onder dit Sociaal Plan te vervallen en zal de werkgever streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn, zonder toekenning van enige vergoeding.

Als binnen drie maanden na de interne herplaatsing uit evaluatie tussen werkgever en werknemer blijkt, dat de interne herplaatsing niet het gewenste effect heeft, zonder dat werknemer daarvan een verwijt te maken valt en er geen andere passende functie bij werkgever voorhanden is, herleven voor werknemer al zijn rechten onder dit Sociaal Plan.

### **6.2 Interne vacatures**

Tijdens de sollicitatieprocedure voor een interne vacature kan de werknemer worden verplicht deel te nemen aan een assessment, intredetoets of praktijktoets. Bij gebleken geschiktheid zal de werkgever de functie aan de werknemer aanbieden. Bij gebleken gelijke geschiktheid van meerdere werknemers zal de functie worden aangeboden aan de werknemer met het langste dienstverband met de

werkgever.

### **6.3 Interne herplaatsing elders binnen het Essity concern**

De werknemer die elders binnen de Essity bedrijven in Nederland een passende functie accepteert, komt niet in aanmerking voor de financiële regelingen zoals bedoeld in dit Sociaal Plan, maar hij heeft recht op de vergoedingen en regelingen die gelden bij overplaatsing binnen Essity. Anciënniteit wordt bij herplaatsing in een van de aan Essity Operations Gennep B.V. gelieerde bedrijven (dat zijn bedrijven die vallen onder het Essity concern) in Nederland meegenomen.

Indien herplaatsing van een boventallige werknemer elders binnen de Essity bedrijven in Nederland binnen 6 maanden buiten schuld van de werknemer naar het oordeel van de werkgever geen succes blijkt te zijn, is de situatie als omschreven in artikel 8.2 (Wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst) op deze werknemer van toepassing, waarbij de werkgever wel het voorbehoud maakt dat de mobiliteitsinspanningen mogelijk op een andere manier worden vormgegeven.

## **7. EXTERNE BEMIDDELING**

### **7.1 Uitgangspunt**

De werkgever zal de werknemer voor wie geen passende functie binnen de organisatie van de werkgever of binnen het Essity concern beschikbaar is, ondersteunen bij het vinden van een baan elders. Hiertoe zal de werkgever een mobiliteitscentrum inrichten. De keuze voor het betreffende bureau zal in overleg met de OR plaatsvinden. Vanuit dit mobiliteitscentrum zullen in 2 fasen onder meer de volgende activiteiten worden georganiseerd:

Fase A

- begeleiding bij het verwerken van het verlies van de functie;
- inventarisatie van wensen en mogelijkheden van de werknemer;
- verzorgen van trainingen, opleidingen en EVC trajecten voor de werknemer;

Fase B:

- ondersteuning en begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan;
- onderzoek naar relevante vacatures voor de werknemer bij bedrijven in de regio;
- training in het opstellen van sollicitatiebrieven en het voeren van sollicitatiegesprekken;
- ondersteuning van de werknemer bij het starten van een eigen onderneming;
- ondersteuning van de werknemer bij de administratieve verplichtingen als gevolg van de aangezegde boventalligheid richting UWV.

Van fase A kunnen alle werknemers gebruik maken van wie de functie is vermeld op de op dat moment geldende lijst van te vervallen functies (bijlage II).

Van fase B kunnen de werknemers gebruik maken die schriftelijk zijn aangezegd dat hun functie vervalt.

Werknemers, die geen schriftelijk ontslag is aangezegd en die toch gebruik willen maken van de activiteiten als genoemd in fase B kunnen een met redenen onderbouwd verzoek daartoe indienen bij de werkgever.

Werknemers die geen gebruik willen maken van het door de werkgever ingerichte mobiliteitscentrum kunnen dit niet uitwisselen tegen een financiële compensatie of vergoeding van de kosten van een andere vorm van outplacementbegeleiding elders.

Werknemers kunnen op kosten van de werkgever tot een maximum van EUR 2.000 deelnemen aan EVC trajecten en/of opleidingen en trainingen volgen die hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Om in aanmerking te komen voor dergelijke opleidingen, doet de begeleider van de werknemer in het mobiliteitscentrum een voorstel aan de directie van de werkgever. Daarin wordt ten minste uiteengezet:

- hoe het EVC traject en/of opleiding of training in de individuele situatie van de werknemer de kansen op de arbeidsmarkt vergroot;
- in het geval van een opleiding of training, in welke mate de werknemer voldoet aan de vereiste startkwalificaties. Om dit vast te stellen kan gebruik worden gemaakt van een assessment, een intredetoets of praktijktoets. Indien de werknemer niet wenst mee te werken aan een assessment, een intredetoets of praktijktoets, zal door zijn begeleider geen voorstel tot het volgen van een opleiding worden ingediend bij de directie van de werkgever.

De directie van de werkgever besluit of de werknemer al dan niet op kosten van de werkgever mag deelnemen aan het EVC traject en/of opleiding of training. In het geval de werknemer het oneens is met de beslissing kan hij zijn bezwaar neerleggen bij de Begeleidingscommissie, die de werkgever daarover zal adviseren.

## **7.2 Aanvang bemiddeling**

De bemiddeling (fase B, zie 7.1) begint zo spoedig mogelijk nadat de werknemer schriftelijk is aangezegd dat zijn functie vervalt en dat hij boventallig is geworden. De werknemer dient binnen 2 weken na de aanzegging schriftelijk (door middel van het invullen van een standaardformulier) aan te geven of hij wel of niet wenst deel te nemen aan de bemiddelingsactiviteiten van fase B.

## **7.3 Tijdbesteding**

Voor activiteiten behorende bij de externe bemiddeling zoals verzorgd door het mobiliteitscentrum, die niet buiten de werktijd volgens dienstrooster van werknemer kunnen plaatsvinden, zoals het volgen van trainingen of opleidingen, of het voeren van een sollicitatiegesprek, zal de werknemer naar redelijkheid bijzonder verlof krijgen, een en ander in overleg met de leidinggevende van de werknemer en op advies van de begeleider van het Mobiliteitscentrum. De redelijkerwijs te maken reiskosten in verband met deze activiteiten worden door de werkgever vergoed op basis van de Essity regeling reiskosten.

## **7.4 Duur van de bemiddeling**

De bemiddeling door het intern mobiliteitscentrum zal maximaal 9 maanden na de ontslagdatum eindigen. Op gemotiveerd verzoek van de begeleider van het Mobiliteitscentrum kan in een individuele situatie deze termijn door de werkge-



ver verlengd worden.

De werknemer die tijdens de periode van bemiddeling extern een nieuwe baan heeft geaccepteerd en die binnen een periode van 6 maanden na acceptatie van deze nieuwe baan opnieuw onvrijwillig werkloos wordt, kan voor het resterende deel van de bemiddelingsperiode opnieuw aan de activiteiten deelnemen. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer kan de werkgever, op verzoek van de begeleider van het Mobiliteitscentrum de bemiddelingsperiode opschorten.

## **7.5 Medewerking werknemer**

Deelname aan de bemiddelingsactiviteiten is vrijwillig, maar als de werknemer ervoor kiest om deel te nemen wordt zijn volledige medewerking aan de bemiddelingsactiviteiten verwacht.

Indien de werknemer naar het oordeel van zijn begeleider in het mobiliteitscentrum onvoldoende meewerkt aan de externe bemiddeling, kan hij van verdere deelname aan het mobiliteitscentrum worden uitgesloten. De Werknemer kan hiertegen bezwaar maken bij de Begeleidingscommissie die de Werkgever adviseert. Na het advies van de Begeleidingscommissie zal het besluit al dan niet door de Werkgever worden bekrachtigd.

## **7.6 Periodieke evaluatie**

Maandelijks zal vanuit het Mobiliteitscentrum de stand van zaken van haar activiteiten aan werkgever worden gerapporteerd. Vakverenigingen en Ondernemingsraad ontvangen deze rapportage.

# **8. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

## **8.1 Uitgangspunt**

Uiterlijk zes weken voor de datum waarop de functie van de werknemer vervalt, zal de werkgever in een gesprek met de werknemer bespreken of een interne dan wel externe herplaatsing verwacht kan worden.

## **8.2 Wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Indien er voor de werknemer geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen. De werkgever zal werknemer daartoe een vaststellingsovereenkomst aanbieden gebaseerd op de bedrijfseconomische ontslagreden. De werknemer dient de vaststellingsovereenkomst uiterlijk binnen één maand na overhandiging daarvan te ondertekenen. Indien de werknemer echter geen medewerking wil verlenen aan een vaststellingsovereenkomst, dient hij dit de werkgever binnen twee weken na overhandiging van de overeenkomst kenbaar te maken.

Indien de werknemer te kennen heeft gegeven geen medewerking te willen verlenen aan een vaststellingsovereenkomst, zal de werkgever een UWV-procedure

opstarten en het UWV om toestemming vragen de arbeidsovereenkomst met de werknemer te mogen opzeggen.

### **8.3 Opzegtermijn**

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst, zal werkgever de voor de werknemer geldende opzegtermijn respecteren. Indien de functie van de werknemer vervalt voor het einde van de geldende opzegtermijn zal de werknemer gedurende de resterende opzegtermijn worden vrijgesteld van werk.

Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging na verkregen toestemming van het UWV, zal werkgever de in acht te nemen termijn van opzegging verkorten met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming door het UWV is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing van het UWV op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van tenminste een maand resteert.

### **8.4 Werknemers op een voorgenomen te vervallen functie (bijlage II)**

Werknemers die een te vervallen functie vervullen, zoals opgenomen in de op dat moment geldende bijlage II, komen vanaf het moment van het aanzeggesprek en voorzover hen geen uitwisselbare of passende functie ter sollicitatie is aangeboden in aanmerking voor toepassing van 50% van de in het Sociaal Plan in 9.1 genoemde beëindigingsvergoeding (conform bijlage IV) indien zij voor de ontslagdatum op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigen.

### **8.5 Plaatsmakersregeling**

De werknemer die op eigen verzoek uit dienst wil treden, komt in aanmerking voor toepassing van 50% van de in het Sociaal Plan genoemde beëindigingsvergoeding indien:

- hij geen voorgenomen te vervallen functie vervult en derhalve niet op bijlage II is opgenomen  
en
- de directie oordeelt dat door het vertrek van bedoelde werknemer een andere werknemer van wie de functie wel op de op dat moment geldende bijlage II van te vervallen functies is opgenomen kan worden behouden.

### **8.6 Parttime Werknemer**

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een parttime arbeidsovereenkomst zullen naar rato van hun parttime percentage in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen die op grond van dit Sociaal Plan worden toegekend, tenzij deze voorzieningen al gekoppeld zijn aan het parttime percentage, met uitzondering van het budget voor opleiding (7.1), financieel - en juridisch advies (12.2 en 12.3) en vakbondscontributie (12.4).

## **9. FINANCIËLE VOORZIENINGEN**

### **9.1 Kantonrechtersformule**

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en schriftelijk is aangezegd, met uitzondering van de werknemer die op eigen verzoek uit dienst wil treden, heeft recht op een vergoeding op grond van de kantonrechtersformule  $A \times B \times C$  mits de werknemer in de maand voorafgaand aan de ontslagdatum recht heeft op salaris. De vergoeding zal worden berekend aan de hand van het aantal Dienstjaren en de Leeftijd van de werknemer, waarbij:

- (i) de Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
  - (ii) de Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar tellen voor 1,0;
  - (iii) de Dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar tellen voor 1,5; en
  - (iv) de Dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2,0.
- Het aantal volle jaren dat de werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever of een rechtsvoorganger van de werkgever wordt naar boven afgerond bij 6 maanden of meer en naar beneden afgerond bij minder dan 6 maanden. Het aldus vastgestelde aantal dienstjaren zal worden vermenigvuldigd met het Bruto Maandinkomen, waarop vervolgens een correctiefactor van 1,1 wordt toegepast.

### **9.2 Minimum vergoeding**

De vergoeding zal in geen geval lager zijn dan drie maal het Bruto Maandinkomen.

### **9.3 Anti-cumulatie**

Als de werknemer met de vergoeding die hij op grond van 9.1 ontvangt, plus de door hem te ontvangen WW-/IOAW-uitkering, een hoger inkomen heeft dan wanneer hij tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd bij werkgever was blijven werken, wordt de ontslagvergoeding begrensd. Gekeken wordt wat de werknemer na einde dienstverband tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd aan inkomensverlies heeft als hij alleen WW/IOAW zou ontvangen. Dat is het verschil tussen het huidige bruto maandinkomen tot aan de pensioendatum en de door hem te ontvangen WW-/IOAW-uitkering. Als de vergoeding op basis van de berekening van 9.1 hoger is dan het inkomensverlies, dan ontvangt de werknemer een bedrag dat gelijk is aan het berekende inkomensverlies.

Ten aanzien van de te ontvangen WW-uitkering wordt er van uitgegaan dat de werknemer de eerste 2 maanden een WW-uitkering ontvangt van 75%, en vervolgens van 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon, gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de WW.

Medewerkers die aansluitend aan de te ontvangen WW-uitkering in aanmerking komen voor een IOAW-uitkering en medewerkers die voordat zij in aanmerking komen voor een IOAW-uitkering de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, ont-

vangen zolang althans de IOAW ook daadwerkelijk bestaat en daarop een beroep kan worden gedaan, bovenop de ontslagvergoeding een bedrag ter grootte van 10.000 euro bruto. In het geval de IOAW op enig moment vervalt zullen partijen daaraan voorafgaand in overleg treden over de wijze waarop met de gevolgen van het vervallen van de IOAW en de daarop gebaseerde uitkering zal worden omgegaan.

#### **9.4 Uitkering vergoeding**

De vergoeding wordt binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd. Op de vergoeding zullen de gebruikelijke inhoudingen worden gedaan. De werkgever zal desgevraagd haar medewerking verlenen aan de door de werknemer aan te geven wijze van betaling van de vergoeding, mits die wijze fiscaal aanvaardbaar is en niet tot extra kosten voor de werkgever leidt.

#### **9.5 Eindafrekening**

De werknemer ontvangt eveneens binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening. Bij deze eindafrekening zal in ieder geval worden betrokken de opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen, pro rata vakantiegeld en dertiende maand. De all employee bonus en de jaarlijkse bruto betaling in het kader van de premiespaarregeling zullen bij de eindafrekening worden meegenomen naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende jaar in dienst is geweest. De all employee bonus zal worden gebaseerd op de gemiddelde all employee bonus die gedurende de voorliggende drie jaren is uitgekeerd, omgerekend naar een maandbedrag. Dit bedrag zal naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende jaar in dienst is geweest worden uitgekeerd.

### **10 BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

#### **10.1 Doel**

Voor de looptijd van het Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze Begeleidingscommissie zal toezien op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan en adviseren in die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet. Werknemers die van oordeel zijn dat het Sociaal Plan in hun specifieke geval onjuist wordt toegepast, kunnen de Begeleidingscommissie verzoeken een advies uit te brengen. Ook de werkgever kan situaties voor advies voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

#### **10.2 Samenstelling**

De Begeleidingscommissie wordt samengesteld uit 3 personen: 1 persoon zal worden benoemd door de Ondernemingsraad, 1 persoon zal worden benoemd door de directie van werkgever en 1 persoon (die voorzitter zal zijn) zal worden benoemd door hiervoor genoemde personen. De Begeleidingscommissie legt binnen 3 weken na benoeming haar werkwijze vast in een reglement. De werkgever zal een unaniem advies van de Begeleidingscommissie opvolgen.

### **10.3 Werkwijze**

**a.** De Begeleidingscommissie zal op schriftelijk verzoek van hetzij de werknemer, hetzij de werkgever in individuele gevallen adviseren met betrekking tot de uitvoering van (onderdelen van) dit Sociaal Plan.

**b.** Het verzoek als bedoeld in lid a dient met redenen omkleed en schriftelijk bij de Begeleidingscommissie te worden ingediend. Een afschrift van dit verzoek wordt door de werkgever of de werknemer die het verzoek indient onverwijld toegezonden aan de andere partij (de werkgever of de werknemer).

**c.** De niet-verzoekende partij heeft de gelegenheid om binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de Begeleidingscommissie. Dit verweerschrift wordt in afschrift toegezonden aan de partij die het verzoek heeft ingediend.

**d.** De voorzitter van de Begeleidingscommissie kan indien hem dat wenselijk voorkomt werkgever en/of werknemer opdragen nadere stukken in te dienen.

**e.** De behandeling van het verzoek vindt plaats binnen 20 werkdagen na indiening van het verzoek. Voor een eventuele mondelinge toelichting van het verzoek worden werkgever en werknemer tevoren schriftelijk uitgenodigd.

**f.** De Begeleidingscommissie brengt binnen 10 dagen na de behandeling van het verzoek advies uit aan de werkgever. Deze termijn kan, indien noodzakelijk voor een zorgvuldige behandeling, worden verlengd met maximaal 10 dagen. De uitspraak van de Begeleidingscommissie is behoudens ingeval van een unaniem advies door de Begeleidingscommissie voor de werkgever niet bindend. Indien de werkgever besluit af te wijken van de uitspraak, zal hij dit beargumenteren. In alle gevallen neemt de werkgever een beslissing en zullen de leden van de Begeleidingscommissie en de werknemer worden geïnformeerd over deze beslissing.

**g.** In alle gevallen brengt de werkgever haar besluit, met redenen omkleed, schriftelijk ter kennis van de werknemer. Van deze mededeling ontvangt de Begeleidingscommissie een afschrift.

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

#### **i. Kosten**

Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak (bijv. het eventueel inhuren externe deskundigheid) komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever.

## **11 ARBEIDSVORWAARDEN**

De rechten, plichten en arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst blijven onverkort van toepassing tot de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Voor zover de arbeidsovereenkomst een non-concurrentiebeding bevat, zal werkgever deze op verzoek van de werknemer laten vervallen per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het geheimhoudingsbeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van kracht.

Een eventuele terugbetalingsverplichting met betrekking tot door de werkgever betaalde studiekosten komt bij beëindiging van het dienstverband in het kader van dit Sociaal Plan te vervallen.

Werkgever zal werknemer informeren over de gevolgen van deelname aan het A la Carte plan van Werkgever.

Deelname aan het collectief contract van de zorgverzekering kan op basis van de voorwaarden van de verzekeraar door de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst desgewenst worden voortgezet. De premie dient door de werknemer zelf aan de verzekeraar te worden betaald.

Dienstjubilea die vallen binnen een periode van 1 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst zullen worden gehonoreerd. In dat geval wordt de uitkering bruto gedaan, waarbij rekening zal worden gehouden met hetgeen voor de loonheffing eventueel niet als loon behoeft te worden aangemerkt. De uitkering zal met de eindafrekening (9.5) betaalbaar worden gesteld.

## **12 SLOTBEPALINGEN**

### **12.1 Bedrijfseigendommen**

De aan de werknemer ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen en documenten (schriftelijk en elektronisch) van werkgever dienen op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd. Het is de werknemer niet toegestaan kopieën achter te houden.

### **12.2 Kosten juridisch advies**

De werkgever vergoedt de kosten van juridisch advies voor iedere werknemer tot een bedrag van EUR 600,- exclusief BTW, op voorwaarde dat de factuur aan de werknemer is gericht en binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is ontvangen.

### **12.3 Kosten financieel advies**

De werkgever vergoedt de kosten van financieel advies voor werknemer tot een bedrag van EUR 500,- exclusief BTW, op voorwaarde dat de factuur aan de werkgever is gericht en binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is ontvangen.

### **12.4 Vakbondscontributie**

De werkgever zal voor werknemers die vakbondslicid zijn de contributie voor het jaar, volgend op het jaar waarin het dienstverband is beëindigd voor zijn rekening nemen en rechtstreeks naar de betreffende vakvereniging overmaken.

Aldus overeengekomen te Heijen op .....

Namens Essity Operations Gennep BV

F. Porteners

Namens FNV

G. Hompe

Namens CNV Vakmensen

J. Kraan

## Bijlagen



## Bijlage I Voorgenomen te vervallen functies

Functie	Huidig	Nodig	Voorgenomen datum (op basis verwachting 1-3-2018)	Eventueel passende functie(s), afh. van capabilities (aanwezig of te verkrijgen binnen 6 maanden).	Nodig
Machinecoach / Department Manager GNP	5.0	0	31-10-18	Department Manager Process Engineering Manager Area Leader	2 1 5/2
Aank. Machinecoach	1.0	0	31-10-18	Area Leader	5/2
Area leader	(5)	2	1-7-2019; 1-1-2020; 1-1-2021		
Operator Slabben	4.9	0	01-04-19		
Operator Waste Reclaim	2.0	0	01-04-19	POP met Intermediate Technical Skills in eigen of andere unit indien vacatures.	11 of 20
Allround Operator Waste Reclaim	0.0	0		al enige tijd niet ingevuld	
POP	23.0	0	1-4-2019 (4 Haec) 1-10-2019 (1 Flex) 1-1-2020 (3 Flex) 1-4-2020 (3 Slip) 1-4-2021 (7 Flex + 1 Slip) 1-1-2022 (4 Pants)	POP met Intermediate Technical Skills in eigen of andere unit indien vacatures.	11 of 20
ROP	21.0	0	1-4-2019 (3 Haec) 1-4-2019 (3 Slip) 1-4-2020 (3 Slip) 1-4-2021 (5 Slip) 1-4-2021 (7 Flex)	ROP met Intermediate Technical Skills in eigen of andere unit indien vacatures POP met Intermediate Technical Skills in eigen of andere unit indien vacatures.	10 11 of 20
Technisch Operator Fluis	1.0	0	01-01-21	Process Technician TOP	4 9
Technisch Operator zonder flexrest	9.0	0	1-4-2019 (2 Haec) 1-4-2021 (7 Slip)	POP met Intermediate Technical Skills in eigen of andere unit indien vacatures.	11 of 20
Initiative Manager GNP	0.9	0	30-06-18	overplaatsing naar centrale organisatie, vacature wordt niet ingevuld	
Material Engineer Test Facil. GNP / Testbegeleider	1.0	0	01-10-19		
Department Manager Inbound GNP / Inbound Manager	0.9	0	01-10-19	vacature per 1-3-2018 wordt niet ingevuld	
Logistiek Operator	8.0	0	1 per 1-10-2018; 7 per 1-10-2019		
Material Supply Planner GNP	1.6	0	01-10-19		
Senior Technician Inbound GNP / Logistics Engineer	1.0	0	01-10-19		
Logistics and Demand Coordinator SUS (medewerker)	3.1	2.1	01-10-19	tijdelijk contract	
Electrical Manager GNP / ETL	1.0	0	31-10-18	Maintenance manager Improve Maintenance leader Run	1 1
Utilities Manager GNP / UTL	1.0	0	31-10-18	Maintenance leader Run	1
Mechanical Manager GNP / MTL	2.0	0	31-10-18	Maintenance manager Run Maintenance leader Improve	1 1
Medewerker Technisch Magazijn	2.0	0	01-10-19	Technisch Magazijn Medewerker 3.0 / Storeroom	1
Medewerker Utilities	0.6	0	01-01-21		
Onderhoudsmonteur E / Process Trouble Sh	0.8	0	01-01-21	Shift electrician	
Onderhoudsmonteur Machine / Maintenance Mechanical Technician	11.0	0	1 per 1-7-2019 2 per 1-10-2020 8 per 1-1-2021	Planned Maintenance Mechanic (Onderhoudsmonteur 3.0) Shift mechanic	8 8
Senior Technician MS GNP / Mechanical Support / Mechanical Specialist	8.0	5	01-01-21	Reliability engineer	1
Senior Technician Werkvoorbereider GNP	2.0	0	01-01-21	Reliability engineer	1
OIM-specialist / HR Blended Learning specialist G	1.0	0	01-01-21	L&D manager Zeist/HMEX	1
Process Engineer GNP	7.9	5	01-01-21	Initiative Engineer Area Leader Quality engineer 3.0 Data analyst/industry 4.0 engineer	1 5/2 1 1
RESH Safety Manager GNP	1.0	0		vacature, wordt niet ingevuld	
Quality Engineer GNP	2.7	0	01-10-18	Quality Engineer 3.0 Quality specialist	1 1

N.B. Als de pilot met POP met Intermediate skills bij M57 en M60 slaagt, komt de functie van TOP zonder flexrest te vervallen. Passende functie is dan POP met Intermediate skills.  
N.B. Met 3.0 wordt aangeduid dat de functie anders zal zijn dan de huidige functie qua inhoud en/of benodigde competenties.

## Bijlage II Te vervallen functies

Functie	Huidig	Nodig	Datum vervallen functie	Eventueel passende functie(s), aft. van capabilities (aanwezig of te verkrijgen binnen 6 maanden).	Nodig
Aank Machinecoach/Department Manager GNP	1,0	0	31-10-2018	Area Leader	5/2
Machinecoach / Department Manager GNP	5,0	0	31-10-2018	Department Manager Process Engineering Manager Area Leader	2 1 5/2
Logistiek Operator	8,0	7	1-10-2018		
Electrical Manager GNP	1,0	0	31-10-2018	Maintenance manager Improve Maintenance leader Run	1 1
Utilities Manager GNP	1,0	0	31-10-2018	Maintenance leader Run	1
Mechanical Manager GNP	2,0	0	31-10-2018	Maintenance manager Run Maintenance leader Improve	1 1
Quality Engineer GNP	2,7	0	1-10-2018	Quality Engineer 3.0 Quality specialist	1 1

Functie	Huidig	Nodig	Datum vervallen functie	Uitwisselbare functie	Nodig
Operations / Supply Chain Manager GNP	2	0	1-5-2018	Operations manager Run Operations manager Improve	1 1
Quality Manager GNP	1	0	1-5-2018	QRESH manager	1
Logistics Outbound Manager GNP	1	0	1-5-2018	Planning & Scheduling manager	1

### Bijlage III      **Uitvoeringsplan Bemiddeling**

Om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van een baan elders of ander toekomstperspectief, zal de werkgever op de locatie van Essity Operations Gennep B.V. de activiteiten van een outplacementbureau aanbieden.

Dit outplacementbureau zal vanaf 1 april 2018 op basis van behoefte de activiteiten starten. Medewerkers die conform het Sociaal Plan gebruik kunnen maken van de begeleiding, dienen hiervoor een afspraak te maken met het outplacementbureau. Het outplacementbureau zal ervoor zorgdragen, dat uiterlijk binnen een week een verzoek tot een afspraak wordt gehonoreerd. Bij afwezigheid van 3 dagen of meer zal het outplacementbureau voor vervanging zorgdragen, met uitzondering van de periode tussen Kerst en Nieuwjaar.

Vanuit het mobiliteitscentrum zullen medewerkers in twee fasen worden begeleid. Fase A zal starten met een intake (ca. 1 uur), op basis waarvan een individueel begeleidingsplan zal worden opgesteld. De inhoud van dit begeleidingsplan wordt samen met de medewerker bepaald op basis van diens wensen en behoeften aan ondersteuning in relatie tot diens kansen op de arbeidsmarkt en de gewenste snelheid om succesvol te zijn. Tijdens fase A kunnen bijsturingen in het begeleidingsplan plaatsvinden. Het begeleidingsplan zal bij afronding van fase A definitief worden gemaakt.

Het begeleidingsplan bevat wederzijdse afspraken die tijdens de begeleidingsgesprekken worden opgevolgd en getoetst.

Nadat de aanzeggesprekken hebben plaatsgevonden, zal een algemene voorlichtingssessie met medewerking van het UWV worden georganiseerd. Tevens zal in deze sessies gewezen worden op de gevaren van financieel adviseurs die zich aanbieden. Medewerkers zal worden aangeraden contact op te nemen met een eigen financieel adviseur / bank / verzekeringsmaatschappij. In het Sociaal Plan is een financiële bijdrage voor deze advisering opgenomen.

In fase A zullen persoonlijke begeleidingsgesprekken plaatsvinden waarin aan de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Rouwverwerking
- Persoonlijke oriëntatie
  - Ontwikkelen van zelfkennis; wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik
- Loopbaan oriëntatie
  - Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt
  - Onderzoek naar starten eigen bedrijf of werken als ZZP-er
  - Scholing

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de volgende instrumenten:

- Feedback, bijvoorbeeld e-assessment
- EVC-trajecten
- Opleidingen

In fase B zullen de persoonlijke begeleidingsgesprekken doorgaan en zullen deze zich richten op:

- Arbeidsmarkt oriëntatie
  - Onderzoek doen naar potentiële werkgevers

- Netwerken
- Opvolging vacatures, rondleidingen en contact met intermediairs
- Opzetten van eigen bedrijf
- Solliciteren
- Verwerven van een baan

De outplacementbegeleider zal gedurende de gehele periode samen met de medewerker onderzoek doen naar relevante vacatures bij bedrijven in de regio, bij partners, leveranciers en andere Essity bedrijven. Op vacatures zullen alle medewerkers worden gewezen die een aanzeggesprek hebben gehad.

De HR-afdeling van Essity Gennep zal interne vacatures bij Essity Gennep naar het outplacementbureau sturen, die deze vervolgens tot 9 maanden na ontslagdatum zal doorsturen naar Essity medewerkers die gebruik maken van de begeleiding van het outplacementbureau en hebben aangegeven deze vacatures te willen ontvangen.

Tevens zal de outplacementbegeleider medewerkers ondersteunen bij:

- het starten van een eigen onderneming
- de administratieve verplichtingen als gevolg van de aangezegde boventalligheid richting UWV;
- mogelijkheden in vrijwilligerswerk.

De outplacementbegeleider doet voorstellen aan de werkgever voor wat betreft het volgen van een opleiding of EVC-traject, met daarin opgenomen

- hoe het EVC-traject en/of opleiding of training in de individuele situatie van de werknemer de kansen op de arbeidsmarkt vergroot;
- in welke mate de werknemer voldoet aan de vereiste startkwalificaties;
- de kosten.

De outplacementbegeleider adviseert de werkgever m.b.t.

- het noodzakelijk zijn van bijzonder verlof voor de werknemer om bepaalde outplacementactiviteiten te kunnen verrichten;
- eventuele verlenging van de duur van de begeleiding;
- opschorting van de begeleidingsperiode bij langdurige arbeidsongeschiktheid;
- stopzetten van de begeleiding wanneer de werknemer onvoldoende meewerkt;
- proefplaatsingen en detachering tijdens het Essity dienstverband.

De outplacementbegeleider houdt een uitgebreid statusrapport van de werknemer bij en rapporteert maandelijks de groepsgegevens aan de werkgever op basis van duidelijk omschreven KPI's.

Vakverenigingen en Ondernemingsraad ontvangen een kopie van deze rapportage. Persoonlijke gegevens kunnen slechts na toestemming van de werknemer worden doorgegeven aan Essity en/ of derden.

Klachten over het mobiliteitscentrum kunnen worden ingediend bij de begeleidingscommissie.

Namens de Ondernemingsraad

Namens de Directie

Bijlage 4 bij Sociaal Plan

Tijdslijn aanzegging

	Minimaal 1 maand voor het aanzeggesprek		binnen 1 maand na aanzeggesprek	1 tot 4 maanden	Ontslagdatum	9 maanden na ontslagdatum	
Voorgenomen te vervallen functies als bijlage I bij het Sociaal Plan beschikbaar	Te vervallen functie wordt op bijlage II "Te vervallen functies" gezet.	Aanzeggesprek en ontvangst vaststellingsovereenkomst <b>OF</b> Aanzeggesprek en ontvangst sollicitatie-aanbod passende functie(s)	Tekenen vaststellingsovereenkomst	Opzegtermijn			
			Start selectie-procedure eventueel passende functie	Plaatsing in passende functie of overhandiging vaststellingsovereenkomst			
			Binnen 2 weken na aanzeggesprek kenbaar maken als men geen medewerking wil verlenen aan de vaststellingsovereenkomst				
			Binnen 2 weken na aanzeggesprek aangeven of men wel of gebruik wil maken van bemiddeling fase B				
	Bemiddelingsfase A	Bemiddelingsfase B					
	Bij uitdiensttreding op eigen verzoek 50% van de ontslagvergoeding				100% van de ontslagvergoeding		

## **Bijlage V bij Sociaal Plan: Plaatsings-, wervings- en selectieprocedure behorend bij Sociaal Plan**

In het Sociaal Plan is in bijlage I een overzicht opgenomen van voorgenomen te vervallen functies met daarbij eventuele uitwisselbare en passende functies.

Wanneer er gedurende de looptijd van het Sociaal Plan een vacature ontstaat binnen Essity Operations Gennep B.V. zal de volgorde in het proces om tot invulling van deze vacature te komen als volgt zijn:

### **1. De vacature is uitwisselbaar met een functie die op bijlage I is vermeld**

De vacature wordt aangeboden aan de werknemers van wie de functie op bijlage I is vermeld en voor wie de betreffende functie dient te worden beschouwd als een uitwisselbare functie. Indien er meer kandidaten dan functies zijn, wordt geplaatst op basis van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel.

Pas als er meer vacatures zijn dan kandidaten, kan de betreffende vacature ook worden aangeboden aan werknemers van wie de functie op bijlage II is vermeld en voor wie de vacature een passende functie is. In dat geval geldt de plaatsingsvolgorde zoals in het navolgende onder stap 2 weergegeven.

### **2. De vacature is als mogelijk passend vermeld voor een functie op bijlage II**

De vacature wordt ter sollicitatie aangeboden aan de boventallige werknemer van wie de functie op bijlage II is vermeld en voor wie de vacature een passende functie zou kunnen zijn. Indien mogelijk wordt de vacature na het selectieproces aan de betreffende werknemer aangeboden. Ook als de boventallige werknemer niet op de vacature solliciteert, kan de vacature als passend aan de betreffende werknemer worden aangeboden. Het bepaalde in de artikelen 6.1 t/m 6.3 van het Sociaal Plan is van toepassing.

Een test of assessment kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Indien de werknemer aan de functie-eisen voldoet, wordt hij in de functie geplaatst. Indien er sprake is van meer geschikte kandidaten dan er vacatures zijn, wordt bij gelijke geschiktheid de kandidaat geplaatst met het langste dienstverband (de hoogste anciënniteit) bij werkgever.

### **3. De vacature is nadat stap 1 en 2 zijn doorlopen nog niet vervuld**

De werknemer van wie de functie op bijlage I (maar nog niet op bijlage II) is vermeld en voor wie de vacature een passende functie zou kunnen zijn, kan op deze vacature solliciteren. Indien mogelijk wordt de vacature aan de betreffende werknemer aangeboden. Het bepaalde in de artikelen 6.1 t/m 6.3 van het Sociaal Plan is van toepassing.

Een test of assessment kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Indien de werknemer aan de functie-eisen voldoet, wordt hij in de functie geplaatst. Indien er sprake is van meer geschikte kandidaten dan er vacatures zijn, wordt bij gelijke geschiktheid de kandidaat geplaatst met het langste dienstverband (de hoogste anciënniteit) bij werkgever.

**4. De vacature is nadat stap 1 t/m 3 is doorlopen nog niet vervuld**

Indien er nadat stap 1, 2 en 3 zijn doorlopen nog steeds onvervulde vacatures zijn, worden alle werknemers die een functie vervullen die op bijlage I is vermeld, in de gelegenheid gesteld om te solliciteren op de vacature.

Een test of assessment kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Indien de werknemer aan de functie-eisen voldoet, wordt hij in de functie geplaatst. Indien er sprake is van meer geschikte kandidaten dan er vacatures zijn, wordt bij gelijke geschiktheid de kandidaat geplaatst met het langste dienstverband (de hoogste anciënniteit) bij werkgever.

**5. Nadat de stappen 1 t/m 4 zijn doorlopen, is de vacature nog steeds niet vervuld**

Als er nadat de stappen 1 t/m 4 zijn doorlopen nog steeds onvervulde vacatures zijn, wordt een interne procedure opgestart. De vacature wordt intern gepubliceerd en alle medewerkers van Essity Operations Gennep B.V. worden in de gelegenheid gesteld om te solliciteren op de vacature.

Een test of assessment kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Indien er meerdere geschikte kandidaten voor een vacature zijn, wordt de meest geschikte kandidaat in de functie benoemd. Bij gelijke geschiktheid wordt de kandidaat benoemd met het langste dienstverband (de hoogste anciënniteit) bij werkgever.

**6. Nadat de stappen 1 t/m 5 zijn doorlopen, is de vacature nog steeds niet vervuld**

Als er nadat de stappen 1 t/m 5 van het plaatsingsproces zijn doorlopen nog steeds onvervulde vacatures zijn, wordt een externe procedure opgestart. Een test of assessment kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan is de regeling "Vacature melding sollicitatieprocedure"- zoals deze na instemming van de Ondernemingsraad in het Documentatie Management Systeem DMS is opgenomen - niet geldig. Dit wordt na instemming van de Ondernemingsraad in de betreffende regeling aangegeven.

## Bijlage VI Vacatures en ongewijzigde functies - status maart 2018

### Vacatures

Maintenance leader improve	1	maart 2018 werven
Maintenance leader run	1	maart 2018 werven
Maintenance manager improve	1	maart 2018 werven
Maintenance manager run	1	maart 2018 werven
Process Technician	4	3 werven zodat zij op 1-9-2018 operationeel kunnen zijn en 1 werven om op 1-1-2021 operationeel te kunnen zijn
Project Engineer Initiatives GNP	1	maart 2018 werven
Supply Chain Coordinator GNP	2	werven zodat hij op 1-10-2019 operationeel is
Kwaliteits analist / Quality analyst Lab	1	per 1-10-2018 operationeel
Quality Leader	1	per 1-10-2018 operationeel
Quality Engineer 3.0	1	per 1-10-2018 operationeel
Quality Specialist	1	per 1-10-2018 operationeel
Safety Specialist ESHE GNP / ESH-engineer	1	maart 2018 werven
Data analist / Industry 4.0 engineer	1	werven zodat hij op 1-10-2019 operationeel is
Shift mechanic	6	werven zodat hij op 1-10-2019 operationeel is
Fluff lossler	1	werven uit bijlage II resp. I zodat hij op 1-10-2019 operationeel is
(Aank) Technisch Operator	9	ongoing werven
Department Manager	2	maart 2018 werven
Process Engineering Manager	1	maart 2018 werven
Area Leader	5/2	maart 2018 werven
POP Intermediate Technical Skills	11 of 20	als mogelijk passende functie beschikbaar houden tot 1-1-2021
ROP Intermediate Technical Skills	10	als mogelijk passende functie beschikbaar houden tot 1-1-2021
Medewerker Technisch Magazijn 3.0	1	werven zodat hij op 1-10-2019 operationeel is
Planned Maintenance Mechanic (Onderhoudsmonteur 3.0)	6	werven zodat hij op 1-1-2021 operationeel is
Reliability engineer	1	werven zodat hij op 1-10-2019 operationeel is

### Functies die qua inhoud uitwisselbaar of ongewijzigd zijn

Functie	Aantal	Werknaam
Operations / Supply Chain Manager GNP	2,0	1 Operations manager Run
		1 Operations manager Improve
Quality Manager GNP	1,0	QRESH manager
Logistics Outbound Manager GNP	1,0	Planning & Scheduling manager
Allround Operator Slabben	2,0	Allround Operator Slabben
(Aank.) Technisch Operator met flextest	35,0	
Technisch Operator in the Lead	4,0	
Project Engineer Initiatives GNP	3,0	Initiative Engineer
Supply Chain Coordinator GNP	3,6	Supply Chain Planner / Medewerker Supply Planning
Kwaliteits analist	2,0	
Safety Specialist ESHE GNP	1,0	ESH engineer
Business Project Manager GNP	1,0	
Process Trouble Shooter	8,0	Shift Electrician
Project Engineer ESP GNP / Electrical Specialist	3,0	Controls Engineer
Senior Technician ES GNP	5,0	Electrical Specialist
Senior Technician Utilities E GNP	1,0	Sr. Technician Utilities/Installatieverantwoordelijke
Logistics and Demand Coordinator OS GNP	1,0	Service & Complaints Engineer
Logistics Project Engineer VSA GNP	1,0	Value Stream Engineer
Meewerkend voorman Ompakhoek / Repack	0,8	
Project Engineer (Proces)techniek GNP	1,0	
Project Engineer Constructeur GNP	1,0	
Senior Techn/Constructeur Tekenaar E GNP	1,0	Elektrisch tekenaar / Electrical Drawer
Project Leader Engineering GNP	1,9	
Business Project Engineer/Projectl. GNP	3,9	
Senior Technician Projects GNP	2,0	
Go Engineer	1,0	Trainee
HR & OIM Manager GNP	1,0	
HR advisor GNP	0,6	
OIG-Support	1,0	
Org Improvement Specialist GNP	1,0	
Kantine beheerder	1,5	Medewerker Kantine&Schoonmaak (Cleaning)
Payroll Administrator	0,6	
Time Administrator	0,6	
Unit Controller GNP	0,7	
Senior Unit Controller GNP	0,9	
Site Controller GNP	1,0	
Site Manager GNP	1,0	
Technical/Material Buyer	2,0	