SOCIAAL PLAN

Synthos Styrenics Services B.V. en Synthos Breda B.V.

BREDA

1-7-2020 t/m 1–7-2023

De ondergetekenden,

1. Synthos Breda B.V. en Synthos Styrenics Services B.V., gevestigd te Breda
   hierna gezamenlijk werkgever te noemen

en

2. FNV, gevestigd te Utrecht
3. CNV vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht
   hierna gezamenlijk vakorganisaties te noemen

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

INHOUDSOPGAVE

		Blz.
1.	Inleiding	3
2.	Definities	4
3.	Algemeen	6
4.	Verplichtingen	6
5.	Looptijd en Werkingssfeer	6
6.	Plaatsmakersregeling	7
7.	Vaststelling boventallig, voorwaarden herplaatsing en beëindiging	7
8.	Overige bepalingen	11
9.	Slot bepalingen	12

Bijlage:

I	Begeleidingscommissie	13

1. **INLEIDING**

Werkgever en de vakorganisaties hebben op 9 november 2020 overeenstemming bereikt over het sociaal plan.

Dit sociaal plan zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als collectieve arbeidsovereenkomst.

2. DEFINITIES

1. Werkgever	Synthos Breda B.V. en Synthos Styrenics Services B.V. te Breda.
2. Vakorganisaties	Elk van de partijen genoemd in de aanhef bij 2 en 3.
3. Werknemer	Werknemers (m/v) die ofwel rechtstreeks onder de werkingssfeer van de CAO, vallen ofwel functieschaal C en D, ofwel job-banders, die werkzaam zijn bij werkgever volgens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen zoals genoemd in artikel 5.2 of op wie het sociaal plan van toepassing wordt verklaard vanwege de plaatsmakersregeling zoals bedoeld in artikel 6 en 7.
4. CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst van Synthos Breda B.V. en Synthos Styrenic Services B.V.
5. Leeftijd	De leeftijd van de werknemer per datum einde dienstverband.
6. Dienstjaren	Het aantal ononderbroken dienstjaren bij werkgever en diens rechtsvoorganger(s), direct voorafgaand aan de datum van einde dienstverband. Een resterende periode van minder dan 6 maanden wordt hierbij niet meegerekend. Een resterende periode van 6 maanden of meer telt als een dienstjaar. Een uitzend- of detacheringperiode direct voorafgaand aan het dienstverband bij werkgever wordt meegerekend bij de bepaling van het aantal dienstjaren.
7. Jaarinkomen	Het maandelijkse bruto schaalsalaris x 12 plus vakantietoeslag en 13e maand, aangevuld met eventuele vaste ploegentoeslag, brandweertoeslag en/of vaste persoonlijke toeslagen, geldend op de 1e dag van de maand waarin de aanzegging (= het moment waarop de aankondiging van een ontslagaanvraag wordt gedaan) formeel plaatsvindt.
8. Maandsalaris	Het jaarinkomen gedeeld door 12.
9. Bruto/Netto	Waar sprake is van betalingen volgens dit sociaal plan gaat het altijd om bruto-betalingen. Gevolgen in de sfeer van belastingen, sociale premies e.d. zijn voor rekening van betrokkene. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en sociale wetgeving een onbelaste uitkering toestaat.
10. Deeltijd	Werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd, komen voor de voorzieningen van dit sociaal plan in aanmerking naar rato van de omvang van hun dienstbetrekking. In geval de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van dit sociaal plan korter is gaan werken zal de gemiddelde arbeidsduur over deze 12 maanden naar rato worden berekend. In geval van deelname aan de 80-90-100 regeling zoals gedefinieerd in artikel 35.3 van de CAO wordt voor de berekeningen in het kader van dit sociaal plan uitgegaan van de arbeidsduur van voor ingang van de 80-90-100 regeling.

11. Aanzegging	De schriftelijke bevestiging van de werkgever aan de werknemer dat hij boventallig is.
12. Afspiegelingsbeginsel	Het afspiegelingsbeginsel nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Er wordt steeds binnen de bedrijfsvestiging afgespiegeld.
13. Boventalligheid	Boventallig is de werknemer wiens functie, na afspiegeling, in de oude organisatiestructuur en/of personeelsformatie is komen te vervallen, komt te vervallen of waarvan de beschikbare formatie afneemt en die niet herplaatst kan worden in de (nieuwe) organisatiestructuur.
14. Gewijzigde functie	Functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken de resultaatgebieden en daaruit voortkomende werkzaamheden en/of benodigde kennis en/of vaardigheden wezenlijk anders zijn dan de oude functie.
15. Outplacement	Het voor rekening van de werkgever opvangen, begeleiden en adviseren van werknemers, die als direct gevolg van een aanzegging, een andere passende werkkring moeten zoeken om ze zoveel mogelijk van werk tot werk te begeleiden.
16. Partijen	De partijen die het sociaal plan hebben ondertekend, zijnde Synthos Breda B.V., Synthos Styrenics Services B.V., CNV Vakmensen.nl en de FNV.
17. Passende functie	Een passende functie is een vacante functie binnen de organisatie van werkgever in Breda, waarvoor geldt dat deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Deze functie is niet meer dan een salarisschaal lager ingedeeld dan de laatstelijk, direct voorafgaand aan de boventalligheid, vervulde functie van de werknemer, waarbij de reistijd maximaal 1 uur enkele reis bedraagt.
18. Plaatsmakersregeling	Een regeling wanneer een niet-boventallige werknemer zijn plaats af wil staan voor een wel boventallige werknemer.
19. Transitievergoeding	De transitievergoeding op grond van artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.
20. Uitwisselbare functie	Voor de definitie van uitwisselbare functies worden bepalingen uit de Beleidsregels Ontslagtaak UWV gevolgd. Uitwisselbare functies zijn daarom functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, of binnen 6 maanden eigen gemaakt kunnen worden. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.
21. Vervallen functie	Een functie die niet terugkomt in de nieuw te vormen organisatie bij werkgever, ook niet in gewijzigde vorm.
22. Vaststellingovereenkomst	Is de overeenkomst (contract), waarbij twee of meer partijen een bindende regeling treffen.
23. Overige	Voor zover begrippen onder definities of elders in dit Sociaal Plan begrippen niet zijn gedefinieerd, gelden de definities als vermeld in de Synthos CAO.

3. ALGEMEEN

3.1 Dit sociaal plan is vastgesteld volgens Bijlage III sub b van de meest recente CAO die bij werkgever van toepassing is.

3.2 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld, met de in Bijlage I omschreven doelstellingen, samenstelling, taken en bevoegdheden.

4. VERPLICHTINGEN

4.1 De verantwoordelijkheid voor de uitwerking en nakoming van de afspraken uit deze overeenkomst berust bij de werkgever.

4.2 Partijen zullen bij de uitwerking van deze overeenkomst alle medewerking verlenen die daarbij redelijkerwijs van hen gevraagd kan worden. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemers op wie deze overeenkomst van toepassing is.

4.3 Werknemers die in aanmerking komen voor financiële voorzieningen op grond van dit sociaal plan, zijn verplicht om aan werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

5. LOOPTIJD en WERKINGSSFEER

5.1 Dit sociaal plan treedt in werking op 1 juli 2020 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op 1 juli 2023. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.

5.2 Dit sociaal plan is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen op te vangen voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, aan wie door de directie van werkgever schriftelijk bekend is gemaakt dat hij boventallig wordt verklaard.
Waar in dit plan sprake is van 'hij' dient ook 'zij' te worden gelezen.

5.3 Dit pakket sociale maatregelen is niet van toepassing op:
- de werknemer met een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd;
- de werknemer, die vrijwillig de arbeidsovereenkomst beëindigt, zonder dat hij boventallig is geworden, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld;
- de werknemer met wie om andere redenen dan de reorganisatie zoals bedoeld in artikel 5.2 (bijvoorbeeld: disfunctioneren, twee jaar arbeidsongeschiktheid, dringende reden in de zin der wet of einde dienstverband voor bepaalde tijd, opzegging van de werknemer zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van de afspraken tussen werkgever en werknemer) het dienstverband wordt beëindigd.

6. PLAATSMAKERSREGELING

Werknemers van wie de arbeidsplaats niet komt te vervallen kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan deze regeling.
Vrijwillige deelname is mogelijk tot twee weken na het formele besluit tot reorganisatie en bekendmaking van de individuele gevolgen van dit besluit aan de werknemers.

6.1 De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt als gevolg van de reorganisatie en niet valt onder artikel 5.3, maar die door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaats maakt voor een andere werknemer van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan in aanmerking komen voor een vergoeding. Dit onder de voorwaarde dat de werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, naar het oordeel van de werkgever, geschikt is, ofwel binnen 6 maanden geschikt kan zijn, om die arbeidsplaats adequaat te bezetten. Werknemers die naar oordeel van de werkgever niet misbaar zijn als gevolg van specifieke kennis en/of ervaring komen niet voor deze regeling in aanmerking.

6.2 Indien een werknemer in aanmerking komt voor de onder artikel 6.1 bedoelde regeling zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst. In afwijking van het gestelde in de CAO bedraagt de opzegtermijn 1 maand. De werknemer wordt desgewenst niet gehouden aan de opzegtermijn en kan de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één week.

6.3 De vergoeding zoals bedoeld in artikel 6.1 bedraagt de helft van de vergoeding zoals opgenomen in artikel 7.10 waarbij als uitgangspunt voor de berekening van het jaarinkomen de dag wordt genomen dat de werknemer zich heeft aangemeld voor de regeling.

7. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID, VOORWAARDEN HERPLAATSING EN BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Vaststelling boventalligheid

7.1 Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:

- Functies die vervallen, al dan niet als gevolg van het opheffen van een afdeling waarvan zij deel uitmaken. Van de werknemer die werkzaam is in een dergelijke functie vervalt de arbeidsplaats; hij zal worden aangemerkt als boventallig.
- Functies die blijven bestaan maar waarin als gevolg van het wijzigen van de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten, vermindering van het aantal formatieplaatsen waardoor arbeidsplaatsen zullen vervallen. De werknemer die werkzaam is in een dergelijke functie en van wie op basis van het afspiegelingsbeginsel de arbeidsplaats vervalt, wordt aangemerkt als boventallig.
- Functies die vervallen omdat de inhoud daarvan als gevolg van de reorganisatie zodanig wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde functie, maar van een gewijzigde functie welke niet uitwisselbaar is met de vervallen functie. Deze wijzigingen moeten tot uiting komen in een gewijzigd functieprofiel (inhoud, eisen en niveau).
  Voor de werknemer die werkzaam is in een dergelijke functie vervalt de arbeidsplaats; hij zal worden aangemerkt als boventallig.

Werknemers die zijn aangemerkt als boventallig kunnen als eerste hun intersesse kenbaar maken op gewijzigde functies en komen als eerste in aanmerking voor deze gewijzigde functies. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

a. Interesse voor deze gewijzigde functies kenbaar maken is mogelijk tot één week nadat aan de werknemer schriftelijk is bevestigd dat hij boventallig is zoals opgenomen in artikel 7.2.
b. In geval van gelijke geschiktheid zal de werknemer met het hoogste aantal dienstjaren worden benoemd.
c. Indien er geen of geen geschikte werknemers solliciteren kan de werkgever de functie aanbieden als passende functie aan een werknemer die is aangemerkt als boventallig. Hierbij geldt het gestelde in de artikelen 7.6 tot en met 7.10.

Beëindiging dienstverband

7.2 De werkgever zal de werknemer zo spoedig mogelijk informeren indien zijn arbeidsplaats vervalt en schriftelijk bevestigen dat de werknemer boventallig is en dat de procedure tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst is gestart.

7.3 Werkgever zal in geval van boventalligheid zo spoedig mogelijk de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten, door het indienen van een aanvraag van een ontslagvergunning bij het UWV. Dit zodanig dat het moment van einde van de arbeidsovereenkomst zo veel mogelijk samenvalt met het moment van feitelijke boventalligheid.
Indien de boventallige werknemer instemt met de beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst is een procedure bij UWV niet vereist, ook niet voor eventuele aanspraak op WW. Het heeft de voorkeur van werkgever om via een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomsten te beëindigen. Als een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, dan zal de reeds gestarte procedure bij UWV worden ingetrokken.

7.4 In afwijking van het gestelde in de CAO en/of in de individuele arbeidsovereenkomsten zullen de opzegtermijnen voor de werkgever 1 maand bedragen. Conform artikel 7:672 lid 4 BW zal de opzegtermijn nooit minder dan 1 maand kunnen bedragen. De werknemer wordt desgewenst niet gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn en kan de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één week.

Herplaatsing

7.5 Werkgever gaat ervan uit dat werknemers bereid zijn volledig mee te werken aan herplaatsing. Bij herplaatsing naar een passende arbeidsplaats bij werkgever zal aan de betrokken werknemer een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in de aangeboden functie met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de eventuele noodzaak tot scholing. De werkgever zal zorg dragen voor een zo goed mogelijke begeleiding en passende inwerktijd. Indien dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk is, biedt de werkgever de werknemer opleidingsfaciliteiten aan om zich geschikt te maken voor de nieuwe functie. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever. De vergoeding in tijd vindt plaats volgens de bij werkgever van toepassing zijnde opleidingsregeling.

7.6 Indien aan een werknemer een passende functie wordt aangeboden mag hij gedurende één week het aanbod in beraad nemen. De werknemer is verplicht om binnen één week schriftelijk te reageren. Wanneer de werknemer het aanbod weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever, na advies van de begeleidingscommissie, een redelijke grond aanwezig is, rest de werkgever geen andere keuze dan te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer kan worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

7.7 Onder een passende functie wordt verstaan een functie, die wat betreft inhoud en opleidings- en ervaringseisen, aansluit op het niveau van de werknemer en welke redelijkerwijze door de werknemer kan worden vervuld. De nieuwe functie zal niet meer dan één salarisschaal lager zal zijn dan de oorspronkelijke salarisschaal. Een passende functie kan een functie binnen zowel Synthos Breda B.V. als binnen Synthos Styrenics Services B.V. zijn.

7.8 Indien de werknemer wordt herplaatst naar een functie in een lagere salarisschaal wordt de werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo dicht mogelijk bij zijn oorspronkelijk schaalsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag (PT). Gedurende de eerste drie jaren na herplaatsing naar een functie in een lagere salarisschaal zal er geen afbouw van schaalsalaris en PT plaatsvinden. Het schaalsalaris en de PT worden gedurende deze periode verhoogd met algemene CAO verhogingen. Na deze periode van drie jaren vindt afbouw plaats conform de bepalingen zoals opgenomen in CAO artikel 15.1 lid 2 en artikel 15.3 lid 2.

7.9 Indien de werknemer wordt herplaatst uit de ploegendienst naar een functie met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst dan gelden de bepalingen zoals opgenomen in CAO artikel 15.2 lid 1 a t/m d en artikel 15.3.

Beëindigingsvergoeding

7.10 De werknemer komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werkgever in aanmerking voor een vergoeding van werkgever. Deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van de oude kantonrechtersformule zoals deze gold tot 1 januari 2009. Voor de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandsalaris (B) en vermenigvuldigd met de correctiefactor (C) volgens de definities van dit sociaal plan. De correctiefactor (C) is voor dit sociaal plan vastgesteld op 1,0.

De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:
- Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- Dienstjaren van 40 jaar tot 50 jaar tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2.

Hierbij geldt als uitgangspunt dat de vergoeding bedoeld is ten behoeve van een aanvulling op elders te verwerven lager loon, dan wel uitkeringen op grond van sociale zekerheidswetgeving. Het totaal aan vergoedingen zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De beëindigingsvergoeding is met inbegrip van de wettelijke transitie vergoeding.

De te verwachten inkomstenderving wordt als volgt gedefinieerd:

[Huidig Inkomen + Werkgeversbijdrage pensioen)] -/- [Uitkeringen]
waarbij:

Huidig Inkomen = het laatst verdiende maandsalaris.

Werkgeversbijdrage pensioen = het totaal aan werkgeversbijdragen in de pensioenopbouw vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd tot aan het pensioen.

Uitkeringen =
- De eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het door de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW;
- de op de ontslagdatum te verwachten IO(A)W-uitkering;
- een eventuele partiële uitkering ingevolge de WAO/WIA;

7.11 Naast de vergoeding als bedoeld artikel 7.10 ontvangt de werknemer die akkoord gaat met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zoals bedoeld in artikel 7.3, een extra vergoeding van één maandsalaris (bruto). Voorwaarde hierbij is dat de in verband met de beëindiging aan de werknemer voorgelegde vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen door hem voor akkoord getekend aan de werkgever is geretourneerd. Indien de werknemer besluit gebruik te maken van zijn wettelijk recht van 14 dagen bedenktijd, vervalt de aanspraak op deze extra vergoeding van één maandsalaris (bruto).

Outplacement

7.12 Aan werknemer wordt de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een (volledig) outplacementtraject. Ten behoeve hiervan zullen door de werkgever afspraken met outplacementbureaus gemaakt worden, waarbij begeleiding plaats zal vinden gedurende een periode van maximaal 6 maanden ingaand in de maand volgend op die van de datum boventalligheid. Indien de begeleiding niet succesvol is kan de periode met tweemaal 3 maanden worden verlengd tot een maximum van 12 maanden begeleiding in totaal. De kosten, verbonden aan outplacement, zijn voor rekening van de werkgever. De ondernemingsraad zal betrokken worden bij de keuze van de outplacementbureaus.

7.13 Werknemers worden in ruime mate in de gelegenheid gesteld om zich te richten op het vinden van werk buiten Synthos. Afspraken met het outplacementbureau, intakegesprekken, sollicitatiegesprekken, etc. kunnen, na overleg en in afstemming met de betreffende leidinggevende, plaatsvinden onder werktijd. De werknemer kan gevraagd worden deze afspraken aan te tonen.

7.14 Ter beoordeling van de werkgever, waarbij rekening wordt gehouden met de bedrijfsomstandigheden, kan er in specifieke outplacement situaties besloten worden om een werknemer in de periode tot uitdiensttreding (gedeeltelijk) vrij te stellen van arbeid.

7.15 6 maanden na afloop van de outplacementbegeleiding zullen de sociale partners worden uitgenodigd voor een evaluatie van het totale outplacementprogramma.

7.16 Indien het investeren in een opleiding de kansen tot de arbeidsmarkt vergroot zal de werkgever daar de middelen voor beschikbaar stellen conform de bij werkgever geldende opleidingsregeling. Hierbij zal opleidingssituatie 1 uit de opleidingsregeling (personeelshandboek) van toepassing zijn. Per individu zal omtrent de aard en noodzaak van een te volgen opleiding advies worden gevraagd aan het outplacementbureau.

8. OVERIGE BEPALINGEN

8.1 Hardheidsclausule
In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing zou leiden tot individueel onbillijke situaties kan de betrokken werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van dit sociaal plan te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek van de werknemer om toepassing van de hardheidsclausule zal door de werkgever voor advies worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. De werkgever kan vervolgens na advies van de begeleidingscommissie besluiten om ten gunste van de werknemer van dit sociaal plan af te wijken.

8.2 De werknemer zal door werkgever in de gelegenheid worden gesteld zijn eventuele tegoed aan vrije dagen in overleg op te nemen. Niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald bij einde dienstverband. Voor ERV dagen geldt, dat zij uitsluitend kunnen worden uitbetaald indien zij door een beslissing van de werkgever niet benut konden worden.

8.3 Aan de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of beëindigd gaat worden zal de resterende studieschuld conform de bij werkgever geldende opleidingsregeling worden kwijtgescholden. Dit geldt ook voor werknemers die vrijwillig gebruik maken van de regelingen zoals opgenomen in artikel 6 (plaatsmakersregeling).

8.4 Werknemers die zaken in bruikleen hebben gekregen van de werkgever of andere zaken hebben die eigendom zijn van het bedrijf, zoals laptops, lease auto's en mobiele telefoons, dienen deze uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband of op het moment van vrijstelling van werkzaamheden in goede staat in te leveren.

8.5 Voor de werknemer die binnen 12 maanden na datum einde dienstverband zoals opgenomen in artikel 6 een jubileum uit hoofde van zijn dienstverband zou hebben bereikt, zal bij vertrek de van toepassing zijnde jubileumregeling gelden. De werknemer ontvangt deze bruto bij de eindafrekening van het dienstverband.

8.6 De afbouw van ploegentoeslag en persoonlijke toeslag wordt, nadat het definitief besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is genomen, niet voortgezet.

8.7 Aan de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of beëindigd gaat worden zal de van toepassing zijnde bonusregeling naar rato van het dienstverband in jaar van beëindiging van de arbeidsovereenkomst c.q. het jaar van deelname aan de regeling zoals opgenomen in artikel 6 worden uitbetaald bij de eindafrekening, indien en voorzover de werkgever tot bonusuitbetaling overgaat. Indien dit het geval is, zal de uit te betalen bonus worden berekend op basis van het gemiddelde bonuspercentage dat over de afgelopen drie jaren aan de werknemer is uitgekeerd.

8.8 Een eventueel opgenomen concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst vervalt voor de werknemers, conform artikel 2 lid 3, die door de reorganisatie voor ontslag wordt voorgedragen. De eventueel in de arbeidsovereenkomst aangegane geheimhoudingsplicht dient ook na het dienstverband te worden gerespecteerd.

8.9 Eenmalige vergoedingen in het kader van dit sociaal plan worden betaald binnen een maand na datum einde dienstverband met de eerstvolgende salarisbetaling.

9. SLOTBEPALINGEN

9.1 Indien zich tijdens de looptijd van deze regeling onvoorziene situaties voordoen, dan zal de onderneming daarover overleg voeren met de vakorganisaties.

9.2 De kosten van maatregelen en voorzieningen in deze regeling komen voor rekening van werkgever, tenzij anders is bepaald danwel een beroep kan worden gedaan op door derden getroffen voorzieningen.

Aldus overeengekomen te Breda op 9 november 2020.

Namens Synthos Breda B.V. & Synthos Styrenics Services B.V.

C. van Zoest

M. Sips

E.J. Stuurstraat

Namens FNV

P.H. van 't Hof

Namens CNV vakmensen.nl

A. Huizinga

P. Fortuin

BIJLAGE I

BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Taak
De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de samenstelling. De commissie heeft tot taak er op toe te zien en er aan mee te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken werknemers optimaal worden behartigd.

Aan de begeleidingscommissie kunnen niet worden voorgelegd:
1. de mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen;
2. het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV Werkbedrijf;

Werkwijze
De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer dan wel de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze. De commissie brengt schriftelijk advies uit aan de werkgever.
Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst van een verzoek, schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

Samenstelling
De begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, te weten:
- twee werknemersleden, waarvan één lid wordt aangewezen door de vakorganisaties en één lid wordt aangewezen door de ondernemingsraad, niet zijnde werknemers die voor ontslag zullen worden voorgedragen
- twee leden aangewezen door de werkgever

De commissie wijst uit haar midden een voorzitter aan.

Advies
De beslissing van de commissie geldt als zwaarwegend advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

Geheimhouding
De leden van de commissie ontvangen de informatie die noodzakelijk is om hun taak naar behoren te kunnen uitoefenen. 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 voor zover zij kunnen aannemen, dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen hetzij de werkgever nadeel kan berokkenen.

Kosten
Eventuele kosten, die de commissie maakt in verband met het uitoefenen van haar taak komen voor rekening van de werkgever

De commissie beëindigt haar werkzaamheden op de einddatum van dit Sociaal Plan.