

Solidus

Your circular packaging partner

SOCIAAL PLAN **Solidus Nederland**

1 maart 2024 tot en met 28 februari 2026

Versie 2.0 2024-0220



De ondergetekenden,

1. Solidus Solutions Solid Board B.V., gevestigd te Bad Nieuweschans
Solidus Solutions Board B.V., gevestigd te Bad Nieuweschans
Solidus Solutions North Group Holdings B.V., gevestigd te Bad Nieuweschans
Solidus Solutions Converting B.V., gevestigd te Bad Nieuweschans
Solidus Solutions Oude Pekela B.V., gevestigd te Oude Pekela,
hierna allen te noemen **"Solidus"**

en

2. FNV Procesindustrie, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen **"de vakorganisatie"**

en

3. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen **"de vakorganisatie"**

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.



1. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens (thans) de Ontslagregeling die per 1 juli 2015 van toepassing is. De peildatum van de afspiegeling is leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen.
Cao	De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst, zijnde de cao Solidus Solutions Board BV en/of Kartofflex cao.
Datum feitelijke boventalligheid	Datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
Diensttijd	Het aantal ononderbroken volledige dienstjaren, vermeerderd met het aantal dienstmaanden en dienstdagen boven op het aantal volledige dienstjaren dat de werknemer tot de Einddatum in dienst geweest is bij Solidus (en haar rechtsvoorgangers) ten behoeve van de berekening van de Transitievergoeding, de Ontslagvergoeding of de Plaatsmakersvergoeding, zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.
Dienstverband	De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij Solidus of diens rechtsvoorganger(s) te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV.
Einddatum	De datum waarop het dienstverband van de werknemer eindigt.
Functie wijziging	De functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.
Leeftijd	De leeftijd van de werknemer per de Einddatum ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding ex artikel 4.2.
Maandinkomen	Het bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c; voor de werknemer die roostermatig is geconsigneerd maakt de consignatietoeslag (artikel 9 lid 3 onder d) deel uit van het maandinkomen; resp. artikel 1 lid B onder I van de cao Kartofflex.



Passende functie bij Solidus

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

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

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

Het aanbieden van alternatieve functies zal geschieden op basis van beschikbaarheid.

Zie voor verdere bepalingen inzake passende arbeid art. 3.3

Vakorganisatie

(Elk van) de partij(en) als genoemd op pagina 2.

Vaststellingsovereenkomst

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

Werknemer

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

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



2. Algemeen

2.1 Werkingsduur / looptijd

Dit Sociaal plan treedt in werking op 1 maart 2024 en heeft een looptijd tot en met 28 februari 2026.

Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht. Daar waar dit Sociaal Plan voor de medewerker negatief afwijkt van de voor de medewerker geldende cao blijven de cao-bepalingen op de medewerker van toepassing.

2.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met één van de juridische entiteiten binnen Solidus Nederland (Solidus Solutions Solid Board BV / Solidus Solutions Board BV / Solidus Solutions North Group Holdings BV / Solidus Solutions Converting BV / Solidus Solutions Oude Pekela BV) – verder “Solidus” - voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van Project “Gouda” (sluiting van de locatie Hoogkerk en/of de reorganisatie binnen de BU Board en Centrale afdelingen/HQ) waarvoor op 4 december 2023 een (eerste) adviesaanvraag is ingediend of gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een Adviesaanvraag is ingediend dan wel aangekondigd wordt bij de (Centrale) ondernemingsraad van Solidus Solutions Solid Board BV en/of Solidus Solutions Board B.V. en/of Solidus Solutions Oude Pekela BV en op basis van deze ingediende adviesaanvraag boventalligheid is aangezegd.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt.

2.3 Wijziging

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

2.4 Informatieverstrekking

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

2.5 Fiscale afwikkeling

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



2.6 Hardheidsclausule

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

3. Procedure

3.1 Boventalligheid

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

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

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

3.2 Aanzegging boventalligheid

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

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

In deze bevestiging wordt onder meer vermeld hoeveel gewogen dienstjaren de werknemer heeft opgebouwd. Bij de aanzegging ontvangt werknemer:

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

3.3 Interne herplaatsing

Solidus zal met de werknemer in gesprek gaan om de mogelijkheden te verkennen om hem in een andere passende functie te herplaatsten en zich inspannen voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende, interne functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal Solidus omgekeerd afspiegelen om tot plaatsing van de werknemer(s) te komen.



Voor het vaststellen of sprake is van een passende functie bij Solidus zullen de criteria worden toegepast zoals bepaald onder de definitie van "Passende functie" in artikel 1. Dit als aanvulling op de herplaatsingsinspanningen die Solidus op grond van de van toepassing zijnde cao reeds heeft.

Aanvullend is overeengekomen dat het aanbieden van een alternatieve functie op locatie Coevorden niet verplichtend zal zijn, d.w.z. de functie zal niet aangemerkt worden als een passende functie. Vacante functies op locatie Coevorden worden wel aan boventallige medewerkers aangeboden en derhalve meegenomen door de plaatsingscommissie. De boventallige werknemer kan met behoud van de rechten uit dit Sociaal Plan deze functie in Coevorden echter weigeren.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer dient binnen 10 dagen na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie schriftelijk te accepteren of te weigeren. Tijdens de aanzegging of kort daarna, doch uiterlijk twee weken vóór de Einddatum, kan aan de werknemer een passende functie aangeboden worden. Het uiteindelijk geplaatst worden in een passende functie geschiedt onder het gelijktijdig laten vervallen van de aanzegging. Bovendien leidt het geplaatst worden in een passende functie ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden. De werknemer en Solidus zullen hieraan niet langer gebonden zijn.

Als de werknemer de aangeboden passende functie niet aanvaardt, dan wordt de werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal plan. Dit betekent o.a. dat hij geen aanspraak kan maken op de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in artikel 4.2.

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

Als de werknemer van mening is dat de functie die hem als een passende functie wordt aangeboden niet passend is, heeft hij de mogelijkheid dit voor te leggen aan de begeleidingscommissie. Als de begeleidingscommissie adviseert dat de functie als niet-passend moet worden aangemerkt, dan zal Solidus, indien beschikbaar, een andere passende functie aanbieden, of wel Solidus en de werknemer komen op grond van deze dit Sociaal plan alsnog tot afspraken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Indien de begeleidingscommissie adviseert dat de functie als passend moet worden aangemerkt en werknemer het aanbod van de passende functie nog steeds niet aanvaardt, dan wordt werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal plan wat onder meer betekent dat hij geen aanspraak kan maken op de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in artikel 4.2.

Salarisgarantie

- Indien een werknemer wordt herplaatst in een passende functie en als gevolg daarvan onder een (andere) cao komt te vallen, zullen de arbeidsvoorwaarden op basis van deze nieuwe cao op hem van toepassing zijn.
- Als een werknemer in een passende functie met een lagere loonschaal wordt ingedeeld dan:
 - Wordt het verschil in schaaalsalaris omgezet in een persoonlijke Toeslag (PT)
 - Wordt het verschil in ploegentoeslag omgezet in een persoonlijke Toeslag (PT)
 - Wordt de overeengekomen CAO stijging toegepast op beide PT'en



Reistijd

De medewerker die herplaatst wordt en als gevolg daarvan te maken krijgt met extra reistijd woon-werk, d.w.z. meer dan zijn huidige reistijd, wordt als volgt daarvoor gecompenseerd.

extra reistijd t.o.v. huidige reistijd op basis van enkele reis o.b.v. de ANWB routeplanner (eigen vervoer en snelste route) of de 9292ov- reisplanner (openbaar vervoer),	Éénmalige uitkering bruto
5 – 15 minuten enkele reis	€ 1.500,00
16 – 30 minuten enkele reis	€ 2.500,00
31 – 45 minuten enkele reis	€ 4.000,00
46 of meer minuten enkele reis	€ 5.500,00

Plaatsingscommissie

Werkgever en werknemersvertegenwoordiging stellen een plaatsingscommissie samen, welke voorgezeten wordt door werkgever. Deze commissie ziet toe op een correcte toepassing van interne herplaatsing, waarbij als prioriteiten gelden de geschiktheid van de medewerker voor de vacante positie en de extra reisafstand voor de medewerker. In geval van twijfel kan een medewerker dit voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Medewerkers die op de locatie Coevorden herplaatst worden hebben voorrang bij invulling van toekomstige vacatures op andere locaties.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst

4.1 Procedure

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

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

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

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



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

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

4.2 Beëindigingsvergoeding

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

Daarnaast geldt dat bovenop de transitievergoeding op grond van dit Sociaal Plan een bruto aanvulling wordt uitgekeerd als bedrag ineens. De hoogte van deze aanvulling is afhankelijk van het verschil tussen het bedrag van de transitievergoeding en de uitkomst van de formule "Nieuwe Transitievergoeding X Factor 2,75"

4.3 Maximale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding zal minimaal de transitievergoeding bedragen en niet hoger zijn dan €200.000,00 bruto.

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

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

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

- a) De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin dit recht bestaat (of zou hebben bestaan) tot een maximum van 38 maanden (WW-periode en aanvulling PAWW).
- b) Voor werknemers, waarvan de periode tot de AOW-gerechtigde leeftijd langer is dan de maximale 38 maanden (zie a) zal voor de berekening van de inkomstenderving geen rekening gehouden worden met een IOW-uitkering.
- c) Het werkgeversdeel van de pensioenschade wordt gecompenseerd in de periode, waarin de medewerker recht heeft op WW en PAWW tot een maximum van 38 maanden (zie a).
- d) Voor medewerkers, waarvoor in de berekening van de inkomstenderving geen rekening gehouden wordt met een IOW-uitkering (periode na WW en PAWW) wordt de pensioenschade niet gerepareerd.



4.4 Scholing, Outplacement en Bemiddeling

1. Solidus stelt een 'lump sum scholing- en outplacementbudget' ter hoogte van € 3.000 ex BTW per boventallige en niet-herplaatsbare werknemer ter beschikking. Dit budget dient te worden aangewend om de korte termijn kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer te vergroten met behulp van een door de werkgever beschikbaar gesteld outplacement bureau. Het opleidingsbudget kan uitsluitend worden aangesproken op basis van een onderbouwde indicatie van het outplacementbureau. Solidus zal facturen uitsluitend rechtstreeks aan het opleidingsinstituut voldoen. Het budget blijft ter beschikking voor outplacement- en opleidingsactiviteiten, die formeel voor 1 juli 2024 aangegaan en goedgekeurd zijn. Daarna zal een eventueel restant terugvloeien naar Solidus.
2. De werknemer kan in plaats van het door de werkgever aangeboden bureau(s) ook kiezen voor een ander outplacementbureau van zijn eigen vrije keuze. In dat geval is het budget € 2.500 ex BTW per werknemer. Solidus zal facturen uitsluitend rechtstreeks aan het outplacementbureau of opleidingsinstituut voldoen. Het budget blijft ter beschikking voor outplacement- en opleidingsactiviteiten, die formeel voor 1 juli 2024 aangegaan en goedgekeurd zijn. Daarna zal een eventueel restant terugvloeien naar Solidus.

4.5 Overlijden werknemer

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

4.6 Plaatsmakersregeling

1. De werknemer die niet de status van boventallige heeft maar het dienstverband met werkgever wil beëindigen en door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever feitelijk plaats maakt voor een andere werknemer van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan een schriftelijk verzoek tot toepassing van de plaatsmakersregeling richten aan de directie. De directie zal zich laten adviseren door de begeleidingscommissie en zal alleen bij zwaarwegende redenen een verzoek afwijzen.
2. Indien de directie het verzoek tot plaatsmaken goedkeurt, zal een vergoeding aan de plaatsmakende werknemer worden uitgekeerd van 60% van de berekende vergoeding conform artikel 4.2 en 4.3. voor de werknemer die plaats maakt en van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen.
Voor de plaatsmakende werknemer geldt niet, dat de vergoeding minimaal de transitievergoeding bedraagt.
3. Bij het toekennen van de plaatsmakersregeling zal de directie voorrang geven aan werknemers op basis van leeftijd en lengte dienstverband.

5. Overige bepalingen

5.1 Vrijstelling van werkzaamheden

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



5.2 Kosten juridisch en financieel advies

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

De dienstverlening van de vakbond komt ook in aanmerking voor het geven van advies, met dien verstande, dat de vakbond een urenverantwoording kan overleggen, waarmee volledige facturatie van duplicaat werk voorkomen kan worden.

5.3 Zorgverzekering

Werknemers van wie gedwongen (via ontslag door reorganisatie) de arbeidsovereenkomst met Solidus eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van Solidus, kunnen gebruik blijven maken van de door Solidus aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt. Indien de werknemer deel gaat nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering bij een nieuwe werkgever vervalt het eventuele recht op compensatie.

5.4 Pensioen

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

Hiervan uitgezonderd is de deelname aan de pensioenregeling voor de werknemer, waarvoor de beëindigingsvergoeding dan wel de Plaatsmakersvergoeding gemaximeerd wordt op basis van de afspraken over de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, zoals deze zijn opgenomen in art. 4.3 van dit Sociaal Plan.

5.5 Eigendommen

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

5.6 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen:

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

5.7 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum de vakantietoeslag en de resterende vakantiedagen pro rata aan de werknemer worden uitbetaald op het bij Solidus bekende bankrekeningnummer van de werknemer. Openstaande schulden van en leningen aan de werknemer worden door Solidus verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op opdrachten van Solidus aan onder meer de fiscus.

5.8 Vacatures

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



6. Begeleidingscommissie

6.1 Doelstelling en samenstelling

De begeleidingscommissie ziet toe op en begeleidt en bevordert een juiste en optimale uitvoering van dit Sociaal plan. De begeleidingscommissie bestaat uit twee door Solidus aan te wijzen leden alsmede twee door de vakorganisatie aan te wijzen leden.

6.2 Werkwijze en advies

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

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

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

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

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

6.3 Geheimhouding

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



7. Ondertekening

Dit Sociaal plan is overeengekomen in Hoogkerk op - 2024.

Solidus Solutions Board B.V.

R.J. van der Kooi / CEO

FNV

CNV Vakmensen

Handtekening

Handtekening

A. Kuiper / Bestuurder

N. Rook / Bestuurder

