



Sociaal Plan

Fusie Nuplex - Allnex

Synergie en Efficiency

Allnex Netherlands B.V.
Gevestigd te Bergen op Zoom

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Algemene bepalingen	
2.1 Begrippenlijst	3
2.2 Werkingssfeer	6
2.3 Looptijd	6
3. Boventalligheid	6
4. Hoofdlijnen	6
4.1 Herplaatsingstermijn	7
4.2 Interne herplaatsing	7
4.3 Vacature publicatie	7
4.4 Passende functie	7
4.5 Begeleiding en bemiddeling 'van-werk-naar-werk'	8
4.5a <i>Outplacement</i>	8
4.5b <i>Om- en bijscholing, starten eigen bedrijf en/of EVC traject</i>	8
5. Beëindiging	
5.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	9
5.2 Plaatsmakersregeling	9
5.3 Ontslagvergoeding	9
6. Overige bepalingen en voorzieningen	
6.1 Anticumulatie	10
6.2 Vrijstelling van werkzaamheden	10
6.3 Sollicitatieactiviteiten	10
6.4 Juridische bijstand, financieel of ander advies	10
6.5 Eindafrekening	11
6.6 Studie	11
6.7 Pensioen en deelname pensioenregelingen	11
6.8 Jubileumuitkering	11
6.9 Bruto bedragen	11
6.10 Concurrentiebeding	11
6.11 Geheimhoudingsbeding	11
6.12 Referenties	12
6.13 Getuigschrift	12
7. Slotbepalingen	
7.1 Hardheidsclausule	12
7.2 Antimisbruikbepaling	12
7.3 Gewijzigde omstandigheden	12

1. Inleiding

In het fusieproces Nuplex / Allnex is de afgelopen maanden onderzocht hoe beide organisaties het beste geïntegreerd kunnen worden.

De integratie van de twee bedrijven is gestart met het inzetten van verschillende werkstromen op alle vakgebieden.

De integratie van de organisatiestructuur is van groot belang, waarbij gestreefd wordt zo snel mogelijk duidelijkheid te geven aan alle werknemers.

Tegelijkertijd is het essentieel om op eerlijke en transparante wijze de juiste keuzes te maken.

Allnex werkt al enige jaren succesvol met gecentraliseerde administratieve verwerkings-eenheden voor onder andere Finance, Inkoop en Human Resources. Deze gecentraliseerde afdelingen zijn voor Allnex samengebracht in Riga (Letland). Het voordeel van kosten als ook van efficiency en van kwaliteit dat hiermee behaald wordt, is iets wat Allnex na de samenvoeging met Nuplex wil vasthouden en verder wil uitbreiden voor de voormalige Nuplex-bedrijven.

Nuplex EMEA heeft dit concept ook toegepast, echter de locatie van dit shared service center was Bergen op Zoom.

Allnex heeft het voornemen om het Finance shared service center van Bergen op Zoom onder te brengen in Riga. Als gevolg hiervan zullen de hiermee gemoeide arbeidsplaatsen in Bergen op Zoom worden afgebouwd. Hetzelfde geldt voor de administratieve activiteiten van de afdeling Inkoop.

Te verwachten zijn nog enkele voorgenomen wijzigingen voor de structuur van de centrale afdelingen die Operations ondersteunen, waarbij onder andere de afdeling Compliance centraal zal worden aangestuurd en de regionale aansturing daarmee vervalft.

Bij het verdere organisatieontwerp blijft groei van het nieuwe bedrijf prioriteit en wordt gewerkt aan inkoopoptimalisatie, cross-selling, capaciteit optimalisatie in productieinstallaties en verbetering van technische processen.

Er worden kansen gezien voor verbetering van efficiency in Operations, Supply Chain en Research & Development, waarbij gekozen wordt voor een holistische benadering.

Het exacte aantal te reduceren arbeidsplaatsen moet nog worden vastgesteld.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de volgende adviesaanvragen:

- Adviesaanvraag Sales
- Adviesaanvraag Research & Development
- Adviesaanvraag Procurement
- Adviesaanvraag Finance
- Adviesaanvraag Supply Chain
- Adviesaanvraag Manufacturing & Operations
- Adviesaanvraag Planning
- Adviesaanvraag Human Resources

In toekomstige adviesaanvragen met betrekking tot de fusie zal expliciet worden vermeld dat het Sociaal Plan van toepassing is.

2. Algemene bepalingen

2.1 Begrippenlijst

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Afspiegelingsbeginsel	Het criterium om te bepalen welke werknemer binnen een categorie uitwisselbare functies voor ontslag moet worden voorgedragen, waarbij het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Dit principe is vastgelegd in de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen.
Anciënniteitsprincipe	Het criterium waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. Indien zich voor een vacante functie meerdere werknemers kwalificeren wordt — met inachtneming van de in dit Sociaal Plan gehanteerde plaatsingsvolgorde — de werknemer met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere werknemer voor op de jongere werknemer.
Boventallige werknemer	De werknemer waarvan de functie komt te vervallen
CAO	De CAO van Nuplex.
Dienstjaren	De periode waarin de werknemer die, op grond van een arbeidsovereenkomst, aaneengesloten, zonder onderbrekingen, in dienst is geweest bij allnex en haar rechtsvoorgangers. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd. Een uitzenden/of detachingsperiode direct voorafgaand aan de aanvang van het dienstverband wordt meegenomen bij de bepaling van de dienstjaren. De jaren worden afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar plus één dag voor een volledig jaar telt.

EVC-traject	Erkenning van Verworven Competenties. Inventarisatie van kennis en kunde en een persoonlijk assessment. (Toekenning van een officieel erkend Ervaringscertificaat).
Herplaatsingsperiode	De periode in dienst van Allnex Netherlands B.V. waarbinnen de herplaatsingskandidaat een traject van ondersteuning wordt geboden om, zo mogelijk, te komen tot in- of externe herplaatsing.
Externe herplaatsing	Herplaatsing buiten het allnex concern.
Interne herplaatsing	Herplaatsing op allnex locatie Bergen op Zoom/Wageningen of organisatiebreed. Voor functies in het buitenland gelden lokale condities; waar relevant worden maatwerkafspraken gemaakt.
Levensloop storting	Een maandelijkse uitkering gefinancierd uit de levensloop-regeling.
Ontslagvergoeding	Vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Gebaseerd op de transitievergoeding, vermenigvuldigd met een factor 1.85.
Outplacementtermijn	Periode van 12 maanden van begeleiding en bemiddeling naar ander werk, gerekend vanaf datum boventalligheid.
Passende functie	Een functie op een gelijksoortige contractbasis waarvoor gelijke competenties, vaardigheden, ervaring en opleiding worden vereist en die is ingedeeld op een gelijk functieniveau dan wel maximaal één niveau hoger of één niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie van een werknemer. Het verschil tussen de huidige salarisschaal en de nieuwe salarisschaal is maximaal één schaal hoger of één schaal lager. De aansluiting op de passende functie moet zodanig zijn dat werknemer in principe binnen 26 weken aan de voor de functie gestelde eisen kan voldoen.
Peildatum	De peildatum is de datum waarop allnex het voorgenomen besluit tot reorganisatie/organisatiewijziging omzet in een definitief besluit. Deze datum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde conform het afspiegelingsbeginsel. Deze datum varieert per adviestraject.
Reorganisatie	Organisatiewijziging en/of vermindering of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van een door of namens de Directie genomen besluit welke rechtspositionele gevolgen heeft voor meer dan één werknemer.

Transitievergoeding	<p>Wettelijke ontslagvergoeding gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden.</p> <p>Werknemers die bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en minimaal tien jaar bij werkgever in dienst zijn ontvangen voor iedere periode van zes maanden die zij vanaf hun 50e jaar bij werkgever in dienst zijn een 1/2 maandsalaris. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 77.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag. Zie verder artikel 7:673 BW</p>
Vakorganisaties	Organisaties aan werknemerszijde zijnde De Unie te Culemborg, CNV Vakmensen te Utrecht en FNV te Utrecht .
Vaststellingsovereenkomst	Een overeenkomst waarin werkgever en werknemer de regeling ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft vastgelegd.
Werkgever	Allnex Netherlands B.V.
Werknemer	Elk personeelslid (m/v) dat op basis van de CAO van Nuplex en/of op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.

2.2 Werkingsfeer

Het Sociaal plan is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Dit Sociaal Plan voorziet onder meer in een opvang van de gevolgen voor werknemers waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen respectievelijk waarvan de functie ingrijpend wijzigt.

Het doel is waar mogelijk werknemers van werk naar (ander) werk te begeleiden.

2.3 Looptijd

De looptijd van dit Sociaal plan is 24 maanden van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018. 3 maanden voor einde looptijd zullen werkgever en vakverenigingen afstemmen of een verlenging van de periode nodig is. Indien het sociaal plan niet wordt verlengd, eindigt het per 31 december 2018.

3. Boventalligheid

De peildatum voor boventalligheid is de datum waarop het voorgenomen besluit omgezet wordt in een definitief besluit.

De formele datum van boventalligheid wordt persoonlijk aan de werknemer meegedeeld en schriftelijk bevestigd en is de aanvangsdatum voor de start van het herplaatsingstraject. Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig worden verklaard.

Tegelijkertijd met de hiervoor genoemde bevestiging van de boventalligheid kan aan de werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan worden in de vorm van een vaststellings-overeenkomst. Uitgangspunt is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met in acht name van de opzegtermijn en de toekenning van de ontslagvergoeding zoals hierna genoemd op pagina 9.

4. Hoofdlijnen

De uitvoering van het Sociaal Plan verloopt langs een aantal hoofdlijnen

- a) Waar mogelijk interne herplaatsing waarbij een passende interne functie/ arbeidsplaats wordt aangeboden
- b) Begeleiding en bemiddeling in een traject 'van-werk-naar-werk' dat tegelijkertijd zal zijn gericht op interne- en externe herplaatsing
- c) Plaatsmakersregeling
- d) Ontslagvergoeding

4.1 Herplaatsingstermijn

De duur van de herplaatsingsperiode in dienst van Allnex Netherlands B.V. is zes maanden, gerekend vanaf de datum waarop de formele boventalligheid is ingegaan.

4.2 Interne herplaatsing

Bij het aanbieden van een andere functie zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden met eerder vervulde functies, kennis, ervaring, competenties en kwaliteiten van de werknemer.

Het aandachtsgebied voor interne herplaatsing is in eerste instantie locatie Bergen op Zoom. Daarna worden de herplaatsingsmogelijkheden organisatie breed onderzocht.

De werknemer krijgt de mogelijkheid voor het volgen van scholing om de functie bevoegd en bekwaam uit te kunnen voeren. De termijn voor aanvullende opleiding/training mag in principe niet langer zijn dan zes maanden.

De kosten komen voor rekening van de werkgever.

4.3 Vacature publicatie

In het kader van boventalligheid wordt in individuele gesprekken gevraagd naar persoonlijke voorkeuren. Aan de hand van persoonlijke voorkeuren worden beschikbare vacatures getoond die als passende functie kunnen worden aangemerkt.

Boventallige werknemers worden op de hoogte gehouden van interne vacatures en gedurende 12 maanden als interne kandidaat aangemerkt in de selectieprocedure (tot 6 maanden na afloop van de herplaatsingstermijn).

4.4 Passende functie

Bij het streven naar plaatsing in een passende functie is de beste match tussen de persoonlijke ambitie van de werknemer en de organisatie het doel, waarbij objectieve criteria, competenties, ervaring, kennis, opleiding, functieprofiel en anciënniteit het uitgangspunt vormen.

Een passende functie is een functie die is ingedeeld in dezelfde functiegroep of één functiegroep hoger, of één functiegroep lager dan die van de voorheen verrichte functie.

Onderdeel van de plaatsingsprocedure bij een nieuwe, andere, functie kan een assessment zijn. Ook kan een assessment op verzoek van werknemer plaatsvinden.

De kosten voor een assessment zijn voor rekening van werkgever.

De uitkomsten van het assessment vormen een onderdeel van de besluitvorming over de aanstelling in de nieuwe functie.

In het kader van de aanstelling van een boventallige werknemer in een passende functie geldt dat de werknemer die op grond van kennis, vaardigheden, opleiding, competenties en ervaring naar het oordeel van allnex voldoet aan het functieprofiel en de functie-eisen wordt aangesteld, met dien verstande dat bij gelijke geschiktheid — ter bepaling van allnex — van meerdere boventallige werknemers de keuze op basis van anciënniteit plaatsvindt.

4.5 Begeleiding en bemiddeling 'van-werk-naar-werk'

4.5a Outplacement

Werkgever stelt een bedrag beschikbaar voor begeleiding en bemiddeling van werk naar werk. De outplacementvergoeding bedraagt € 3.000,- excl. BTW. Betaling zal plaatsvinden na ontvangst van een op naam van de werkgever gestelde factuur van het ingeschakelde bureau.

Indien de boventallige werknemer geen gebruik wenst te maken van een outplacement-traject, dan dient hij dit binnen 7 dagen na de aanzegging van de boventaligheid nadrukkelijk kenbaar te maken bij de afdeling HR.

Werkgever zal minimaal 2 outplacementbureaus de gelegenheid geven hun dienstverlening toe te lichten (*Menea en Sterck in Werck*), echter werknemer is vrij in de selectie van een outplacementbureau.

Het outplacementtraject zal maximaal 12 maanden bedragen.

4.5b Om- en bijscholing, starten eigen bedrijf en/of EVC traject *)

Om de kansen van bemiddeling te vergroten kunnen werknemers ondersteund worden bij om- en bijscholing en/of een EVC-traject, dat gericht moet zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Ook zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij het starten van een eigen bedrijf.

Werkgever beoordeelt of een hierboven bedoeld verzoek wordt gehonoreerd.

Indien er kosten zijn verbonden aan om- en bijscholing, een EVC-traject en/of het starten van een eigen bedrijf, zal de werkgever de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 3.000,- excl. BTW vergoeden.

Facturen dienen rechtstreeks aan werkgever te worden gezonden.

Verder zal optimaal gebruik gemaakt worden van scholingsvouchers die beschikbaar worden gesteld door het UWV.

Indien gewenst kunnen de budgetten zoals hierboven genoemd gebundeld worden en gezamenlijk worden aangewend voor één van genoemde bestedingsdoelen.

Deze bedragen worden echter niet in geld uitgekeerd.

Werknemers met een contract voor bepaalde termijn met uitzicht op een vast dienstverband komen tevens in aanmerking voor bovengenoemd budget voor outplacement en/of scholing.

*) Exclusief inzetbaarheidsbudget — Protocolafpraak 7 CAO / Handboek Personeel

5. Beëindiging

5.1 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Zodra de OR een positief advies heeft uitgebracht dan wel de maand wachttijd in geval van een negatief advies is verstreken zal de ontslagprocedure bij het UWV worden gestart tenzij er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte en/of sprake is van een zwangerschapsbevallingsverlof. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats hetzij door opzegging na verkregen toestemming van het UWV, hetzij door een beëindiging met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst.

Allnex Netherlands B.V. neemt de voor de werkgever geldende opzegtermijn in acht minus de duur van de procedure bij het UWV met een minimum van 1 maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst niet eerder zal eindigen dan aan het einde van het herplaatsingstraject.

5.2 Plaatsmakersregeling

Werkgever kan aan werknemer een aanbod doen om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst, ook wanneer werknemer niet boventallig is verklaard. Werknemer ontvangt hiervoor 50% van de hierna omschreven ontslagvergoeding. Werknemer kan aan werkgever een aanbod doen om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen zodat een boventallige werknemer in dienst kan blijven. Indien dit het geval is zal, na verkregen instemming van werkgever, de werknemer in aanmerking komen voor 50% van de ontslagvergoeding.

5.3 Ontslagvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding. De berekening van de ontslagvergoeding gaat uit van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, met dien verstande dat deze met een factor 1.85 wordt vermenigvuldigd:

Ontslagvergoeding = Transitievergoeding x 1.85

Waarbij de transitievergoeding wordt samengesteld conform artikel 7:673 BW en het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. In laatstgenoemd besluit zijn nadere regels vastgesteld over wat onder loon per maand moet worden begrepen.

De maximale ontslagvergoeding bedraagt € 142.450,- bruto of een bruto jaarsalaris als dat hoger is.

Indien de werknemer géén gebruik heeft gemaakt van de vertrekregeling op basis van een vaststellingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd na verkregen ontslagvergunning wordt aan de werknemer de in artikel 7:673 BW opgenomen wettelijke transitievergoeding toegekend, vermenigvuldigd met een factor 1.85.

De langere duur als gevolg van de ontslagprocedure via het UWV wordt in mindering gebracht op de ontslagvergoeding, met dien verstande dat de ontslagvergoeding tenminste de transitievergoeding bedraagt.

Bij een eerdere beëindiging dan de aanvankelijke einddatum - rekening houdende met de herplaatsingstermijn — wordt naast de ontslagvergoeding de helft van het uitgespaarde bruto salaris betaald.

6. Overige bepalingen en voorzieningen

6.1 Anticumulatie

De ontslagvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van het bruto jaarinkomen, vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, verminderd met de som van de WW-uitkering waarop de werknemer gezien zijn arbeidsverleden recht zou hebben indien hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos is. Als de wettelijke transitievergoeding op grond van 7:673 BW verschuldigd is, bedraagt de ontslagvergoeding echter tenminste deze transitievergoeding.

Mogelijke uitbetaling van het Tijdelijk Ouderdoms Pensioen (TOP) van Akzo Nobel wordt buiten beschouwing gelaten.

6.2 Vrijstelling van werkzaamheden

De boventallige werknemer wordt — op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen moment — vrijgesteld van werkzaamheden.

Vanaf het moment van vrijstelling van werkzaamheden worden geen vakantie- en verlofdagen opgebouwd en heeft werknemer geen recht meer op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer.

6.3 Sollicitatieactiviteiten

De boventallige werknemer heeft — in voorkomende gevallen — vrijaf voor sollicitatieactiviteiten, mits afgestemd met zijn direct leidinggevende.

Alle voor zijn sollicitatie van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek aan derden verstrekt.

6.4 Juridische bijstand, financieel of ander advies

Ten behoeve van het financieel of juridisch advies, wordt aan de werknemer een budget ter beschikking gesteld van € 1.000,- inclusief kantoorkosten, excl. BTW. De werknemer is vrij in de keus van de aanbieder van het financieel of juridisch advies. Vergoeding vindt plaats na overlegging van een op naam van de werknemer gestelde factuur tot maximaal dit bedrag.

Deze factuur dient binnen een maand na de beëindiging van het dienstverband bij allnex ingediend te zijn.

6.5 Eindafrekening

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld. Binnen 1 kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de boventallige werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

De eindafrekening bestaat — voor zover van toepassing — uit:

- a) Afrekening vakantietoeslag
- b) Afrekening eindejaarsuitkering
- c) Eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie- en verlofdagen
- d) Verrekening van eventueel lopende voorschotten
- e) Verrekening van eventueel te veel genoten vakantiedagen
- f) Uitbetaling overwerk / tijd voor tijd uren tegoed

6.6 Studie

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ontslagen van zijn verplichtingen tot terugbetaling van de studiekosten.

6.7 Pensioen en deelname pensioenregelingen

Per einddatum van de arbeidsovereenkomst worden alle personeelsvoorzieningen en -regelingen waarvan de boventallige werknemer gebruik maakt, beëindigd.

De deelname van de boventallige werknemer aan de pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen eindigt eveneens per datum einde arbeidsovereenkomst.

6.8 Jubileumuitkering

De boventallige werknemer ontvangt een jubileumuitkering als bedoeld in de bij werkgever geldende regeling, indien hij hiervoor binnen 12 maanden in aanmerking zou zijn gekomen, gerekend vanaf de datum einde arbeidsovereenkomst.

6.9 Bruto bedragen

Alle bedragen c.q. vergoedingen in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

6.10 Concurrentiebeding

Voor zover de werkgever en de boventallige werknemer een concurrentiebeding zijn overeengekomen, komt dit per einddatum van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

6.11 Geheimhoudingsbeding

Het overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht.

Indien op de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer geen geheimhoudings-beding van toepassing is, blijft de boventallige werknemer gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is geworden of nog

bekend wordt over de werkgever, zijn producten, productontwikkelingen en productieprocessen. Gegevens en informatie die tot het publieke domein behoren en dus bij het publiek bekend zijn, vallen niet onder het bereik van deze geheim houdingsverplichting.

6.12 Referenties

Werkgever zal op verzoek van de werknemer referenties verstrekken over het functioneren van werknemer. Referentie aanvragen kunnen gericht worden aan afdeling HR.

6.13 Getuigschrift

Werknemer ontvangt bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift van afdeling HR.

7. Slotbepalingen

7.1 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot onbillijke situatie voor een individuele werknemer, kan werkgever ten gunste van de betrokken werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid afwijken van het Sociaal Plan, zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan.

7.2 Antimisbruikbepaling

Bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van voorzieningen in het Sociaal Plan kunnen deze voorzieningen in het Sociaal Plan door de werkgever eenzijdig worden gestaakt en/of teruggevorderd.

7.3 Gewijzigde omstandigheden

Allnex Netherlands B.V. en de vakorganisaties kunnen in onderling overleg dit Sociaal Plan tussentijds wijzigen indien zich naar het oordeel van een van beide partijen een belangrijke onvoorziene (externe) beleidswijziging voordoet, dan wel de wet- en regelgeving wordt aangepast. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien er zich naar hun oordeel een wijziging, zoals hiervoor beschreven, voordoet. Beide partijen zijn gehouden aan een verzoek tot hernieuwd overleg gehoor te geven.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2017 en loopt zonder nadere opzegging af met ingang van 31 december 2018.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend op 11-04-2017

nuplex

allnex

Namens Allnex Netherlands B.V.

Namens de vakorganisaties

.....
P. Geuze

.....
FNV
Mw. P. van 't Hof

.....
E. Van Velsen

.....
CNV Vakmensen
P. Vlaming

.....
Mw. M. van Popering

.....
De Unie
E. Lecomte

