

SOCIAAL PLAN DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS B.V.

1 maart 2021 – 1 oktober 2021

De ondergetekenden,

1. DS Smith Packaging Netherlands B.V., onder meer gevestigd te Eerbeek en DS Smith Packaging Tilburg B.V., hierna te noemen 'DS Smith'
2. FNV, gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
hierna te noemen de 'vakorganisaties',

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

Inhoudsopgave

1. Inleiding

Dit Sociaal Plan is afgesproken uitsluitend om de sociale en financiële gevolgen op te vangen voor het personeel van de bedrijfsvestigingen van DS Smith in Eerbeek en Tilburg van de reorganisatie die het gevolg is van het voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatiestructuur van DS Smith Benelux, zoals vastgelegd in de adviesaanvraag d.d. 25 januari 2021 aan de ondernemingsraden van DS Smith Packaging Netherlands BV en DS Smith Packaging Tilburg B.V.

Elke verwijzing in dit document naar 'hij', 'hem' of 'zijn' omvat tevens een verwijzing naar 'zij' en 'haar'.

2. Definities

'Afspiegelingsbeginsel': Voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zal worden afgespiegeld indien sprake is van krimp binnen een categorie uitwisselbare functies. De werknemers binnen de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 jaar tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard. De peildatum van de afspiegeling is leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.

'Boventalligheid': de situatie waar een functie of arbeidsplaats naar oordeel van DS Smith om bedrijfseconomische of organisatorische redenen dient te vervallen, in verband waarmee de OR om advies is gevraagd. De betreffende werknemer wordt schriftelijk door DS Smith van die boventalligheid in kennis gesteld.

'Cao': de van toepassing zijnde cao van DS Smith Packaging Netherlands BV en DS Smith Packaging Tilburg B.V.

'Werknemer': elke mannelijke en vrouwelijke persoon die per de ingangsdatum van dit Sociaal Plan in dienst is van DS Smith op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

'Feitelijke Boventalligheid': het moment waarop de functie van de betreffende werknemer daadwerkelijk komt te vervallen.

'Dienstverband': voor wat betreft de bepaling van de ontslagvolgorde c.q. de volgorde bij herplaatsing worden voor de duur van het dienstverband een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten (inclusief uitzendperiode in het geval van soortgelijke werkzaamheden) die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. In afwijking van het voorgaande worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

'Einddatum': de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.

'Maandinkomen': het bruto maandsalaris (= schaalsalaris als bedoeld in de cao) vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder a van de cao en met eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder e van de cao.

'Passende functie': een functie binnen een van de bedrijfsvestigingen van DS Smith die naar het oordeel van DS Smith voor wat betreft inhoud en voor wat betreft niveau redelijkerwijs door de werknemer kan worden vervuld. Een functie wordt passend geacht tot maximaal 1 functiegroep of joblevel hoger of lager dan de geldende functiegroep of joblevel.

Bij het bepalen of sprake is van een passende functie, zal (onder meer) rekening worden gehouden met de volgende aspecten:

- Opleiding/kennis/vaardigheden

- Ervaring/kunde
- Competenties
- Arbeidsomstandigheden
- Toekomstige functie-eisen
- Arbeidsuren (het percentage fte)
- Duur waarbinnen de werknemer zich de benodigde kennis voor de passende functie eigen kan maken, waarbij een periode van een paar dagen tot maximaal enkele weken wordt aangenomen, met betrekking tot de essentiële functievereisten waaraan moet worden voldaan ten einde die functie naar behoren te kunnen uitoefenen, en een training van 3 tot 6 maanden met betrekking tot de overige, minder essentiële vereisten voor die functie.

Toetsing zal plaatsvinden aan de hand van alle hiervoor vermelde criteria gezamenlijk, waarbij positieve en negatieve aspecten tegen elkaar zullen worden afgewogen. Een functie die op basis van deze toetsing als passend kan worden beschouwd wordt echter niet als passend beschouwd indien de reistijd van het woonadres tot het nieuwe werkadres meer dan 1 uur enkele reis en voor buiten cao'ers 1,5 uur bedraagt.

'Peildatum': 1 april 2021.

'Vaststellingsovereenkomst': een tussen DS Smith en de boventallige medewerker gesloten schriftelijke overeenkomst als bedoeld in art. 7:900 e.v. BW, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per een specifieke datum eindigt en waarin DS Smith en de boventallige medewerker de afspraken hebben vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

'Transitievergoeding': de vergoeding als bedoeld in art. 7:673 BW.

3. Algemeen

3.1 Duur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2021 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op 1 oktober 2021. Alle uit dit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen blijven ook na het einde van de looptijd van kracht.

3.2 Toepassingsbereik

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten met DS Smith en wiens functie of arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan als direct gevolg van organisatorische wijzigingen in de bij deze reorganisatie betrokken bedrijfsvestigingen DS Smith. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die tijdelijk of als inleenkracht werkzaam zijn en werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere dan bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen (bijvoorbeeld wegens onvoldoende functioneren, om dringende redenen, arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan twee jaar, vrijwillig ontslag of opzegging door de werknemer, het bereiken van de AOW/pensioengerechtigde leeftijd of die eindigt op grond van een specifieke afspraak tussen DS Smith en de werknemer).

3.3 Informatieverstrekking

Elke werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, dient DS Smith tijdig en waarheidsgetrouw te voorzien van alle relevante informatie die van belang kan zijn voor een juiste uitvoering van het Sociaal plan. DS Smith zal ook tijdig duidelijke informatie verschaffen.

Het opzettelijk achterhouden van informatie, het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie of het niet bekend maken van belangrijke wijzigingen daarin gedurende de looptijd van het Sociaal Plan kan volledige of gedeeltelijke uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en het terugvorderen van eventueel reeds uitgekeerde bedragen.

3.4 Fiscale aangelegenheden

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, zijn alle op grond van dit Sociaal Plan uitgekeerde of uit te keren vergoedingen of bedragen brutobedragen. Door DS Smith worden hierop de wettelijk voorgeschreven bedragen ingehouden. De vergoedingen worden uitsluitend onbelast door DS Smith uitgekeerd voor zover dit is toegestaan op grond van de belasting- en/of socialeverzekeringswetgeving en dit niet leidt tot extra kosten voor DS Smith.

3.5 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van het Sociaal Plan in afzonderlijke gevallen zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan DS Smith besluiten van het Sociaal Plan af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. DS Smith of de werknemer kan hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie. DS Smith zal achteraf melding doen aan de Begeleidingscommissie en de vakorganisaties over iedere toepassing van de hardheidsclausule. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt DS Smith naar de geest van het Sociaal Plan waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties.

3.6 Wijzigingen

Mochten er zich gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden voordoen, zoals relevante wetswijzigingen of wijzigingen die voor grote groepen in de organisatie breed impact hebben waardoor de uitvoering van dit Sociaal Plan wordt beïnvloed, treden partijen tijdig met elkaar in overleg over wijziging van het Sociaal Plan om te komen tot een voor alle betrokken partijen aanvaardbare en kostenneutrale oplossing.

4. Procedure

4.1 Boventalligheid

Een werknemer wordt boventallig in een van de volgende situaties:

- De functie van de werknemer vervalt;
- De functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal mensen dat in die functie werkzaam is wordt teruggebracht als gevolg van wijzigingen in de organisatie of vermindering van de activiteiten, en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies zijn meer werknemers beschikbaar dan het aantal in de nieuwe organisatie beschikbare plaatsen. In dat geval wordt overeenkomstig de bepalingen van de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels inclusief het Afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde bepaald;
- De functie van de werknemer wijzigt en deze wijziging is zo ingrijpend dat er niet langer sprake is van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vorige functie die daardoor komt te vervallen.

4.2 Kennisgeving van boventalligheid

Een werknemer die boventallig wordt als gevolg van de organisatorische wijzigingen wordt daarvan zowel mondeling als schriftelijk in kennis gesteld, evenals van de datum waarop de werknemer feitelijk boventallig wordt.

5. Van werk naar werk

5.1 Interne herplaatsing

DS Smith spant zich in om primair een boventallige werknemer te laten doorstromen van werk naar werk binnen de huidige bedrijfsvestiging binnen DS Smith, binnen de groep van bedrijven binnen DS Smith of bij een ander bedrijf buiten DS Smith. DS Smith zal zich inzetten om intern binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van om-, her- of bijscholing een passende functie voor de boventallige werknemer te vinden. Ook van de werknemers wordt verwacht dat zij hieraan naar vermogen hun medewerking verlenen. De eventuele kosten voor om-, her- en bijscholing die redelijkerwijs gemaakt worden om de werknemer te kunnen herplaatsen binnen de redelijke termijn komen voor rekening van DS Smith.

Met de boventallige werknemer wordt tegelijkertijd in het gesprek van kennisgeving van boventalligheid over eventuele aan te bieden passende functies gesproken. Ook wordt de belangstelling van de werknemer geïnventariseerd.

Passende functie

Een passende functie wordt aan de boventallige werknemer aangeboden als DS Smith de werknemer geschikt acht voor die functie. Als er meer boventallige werknemers zijn voor een functie waarbinnen een belangrijk deel van de werkzaamheden van betrokken werknemer terugkomt, wordt bij gelijke geschiktheid via omgekeerd afspiegelen die functie als passende functie aangeboden. Dat houdt in: degene die volgens het Afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking komt, krijgt als eerste die passende functie aangeboden. Als er sprake is van een nieuwe functie binnen DS Smith, vindt er een sollicitatieprocedure plaats na het openstellen van de vacature. De door DS Smith meest geschikt geachte werknemer krijgt de nieuwe functie als passende functie aangeboden.

Aanbod passende functie

De passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer aangeboden. De werknemer dient uiterlijk 5 werkdagen na de datum van het aanbod schriftelijk aan te geven of hij de passende functie aanvaardt of weigert.

Als een werknemer wordt overgeplaatst naar een passende functie met een hogere of lagere functiegroep/job level, geldt het bepaalde dat in de cao is vastgelegd. Bij herplaatsing bij een andere bedrijfsvestiging van DS Smith in Nederland is de bij die bedrijfsvestiging geldende cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing.

Een boventallige werknemer die een passende functie binnen DS Smith heeft geaccepteerd, is niet langer boventallig. Indien een werknemer de aangeboden passende functie zonder geldige redenen weigert, zal DS Smith de betreffende werknemer uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. De werknemer komt dan slechts in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding. In dit geval zal de werknemer ook gehouden worden aan een eventueel in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en/of relatiebeding na de Einddatum en een daaraan gekoppeld boetebeding. De vrijstelling van artikel 7.6 geldt dus niet.

5.2 Budget outplacement

Wanneer er intern geen passende functie beschikbaar is, biedt DS Smith de werknemer de volgende ondersteuning.

DS Smith stelt een budget beschikbaar aan de werknemer tot maximaal EUR 3.500,-- (ex. btw), dat de werknemer kan aanwenden voor het vinden van een nieuwe baan. Het budget is bedoeld om de kosten te dekken van outplacement, coaching, cursussen/opleiding.

De werknemer is vrij (een deel van) het budget bij een (erkend) bureau of opleidingsinstituut naar eigen keuze te besteden.

De factuur op naam van DS Smith kan de werknemer voor 01-10-2022 als onkostendeclaratie indienen bij DS Smith in welk geval DS Smith het bedrag rechtstreeks aan de werknemer zal voldoen.

Er vindt geen (gedeeltelijke) uitbetaling in geld plaats van het budget. De facturen worden niet afgetrokken van de beëindigingsvergoeding.

Om de werknemer te faciliteren bij het maken van een keuze kan 1 keer een intakegesprek worden gevoerd met een outplacement bureau. De kosten van dit gesprek worden niet in mindering gebracht op het budget en worden door DS Smith vergoed.

Een werknemer kan, aan de hand van een persoonlijk actieplan en ondersteund door het outplacementbureau, een gemotiveerd verzoek bij de werkgever indienen tot verhoging van het mobiliteitsbudget. De werkgever beslist binnen 2 weken op dit verzoek en zal aan de werknemer schriftelijk aangeven of en zo ja in hoeverre het mobiliteitsbudget wordt verhoogd. Aan het verhogen van het budget kunnen voorwaarden worden gesteld. Het maximum mobiliteitsbudget inclusief verhoging bedraagt € 7.000,- excl. btw. Indien de werknemer het oneens is met het besluit van de werkgever kan hij zich wenden tot de begeleidingscommissie.

6. Beëindiging dienstverband

6.1 Procedure

DS Smith stelt de in dit artikel omschreven voorzieningen beschikbaar aan werknemers die boventallig zijn verklaard en voor wie op het moment waarop zij feitelijk boventallig worden geen passende functie beschikbaar is binnen DS Smith.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst met een einddatum die zoveel als mogelijk ingaat op het moment van feitelijke boventalligheid, onder de in het Sociaal Plan en de vaststellingsovereenkomst opgenomen voorwaarden.

Wanneer een werknemer niet uiterlijk 14 kalenderdagen na het verstrekken van de vaststellingsovereenkomst deze voor akkoord getekend heeft geretourneerd of eerder aangeeft deze niet te zullen ondertekenen, vraagt DS Smith UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen op een zodanig moment dat het einde van de arbeidsovereenkomst zoveel als mogelijk samenvalt met het moment van feitelijke boventalligheid. De wettelijke opzegtermijn wordt gerespecteerd, met dien verstande dat de met de UWV-procedure gemoeide tijd op de opzegtermijn in mindering wordt gebracht, waarbij een opzegtermijn van minimaal één maand resteert, e.e.a. conform de wetgeving. Indien de boventallige werknemer vóór de Einddatum alsnog intern binnen DS Smith wordt herplaatst, vervallen alle in het kader van de beëindiging overeengekomen afspraken.

6.2 Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsregeling die DS Smith een werknemer aanbiedt, omvat de volgende elementen:

(a) Einddatum

Bij het vaststellen van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt rekening gehouden met de opzegtermijn die geldt voor de individuele werknemer (mits de werknemer en de werkgever overeenstemming bereiken).

(b) Beëindigingsvergoeding

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (via UWV of via een vaststellingsovereenkomst) met een werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is en die voor de datum van feitelijke boventalligheid niet kan worden herplaatst, heeft de werknemer recht op onderstaande beëindigingsvergoeding.

De (bruto) beëindigingsvergoeding wordt berekend op grond van de wettelijke transitievergoeding, te vermenigvuldigen met factor 1,8. Voor de berekening van de transitievergoeding wordt gerekend met het bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, 13^e maand, vaste toeslagen zoals een eventuele ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen en het gemiddelde van de variabele looncomponenten over de afgelopen 3 jaar, e.e.a. volgens de voor de berekening van de transitievergoeding gepubliceerde besluiten en regelingen.

De maximale beëindigingsvergoeding bedraagt EUR 84.000,- bruto (voor het jaar 2021), vermenigvuldigd met de factor 1,8. Als de werknemer een hoger bruto jaarinkomen heeft dan het maximum van EUR 84.000,- bruto (zonder factor) bedraagt de maximale beëindigingsvergoeding 1 bruto jaarinkomen te vermenigvuldigen met factor 1,8, e.e.a. met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 2 sub c. Met de (eventuele) verhoging van het maximale, wettelijke bedrag zal rekening worden gehouden. De vergoeding wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

(c) Maximale vergoeding

De in art. 6 lid 2 sub (b) bedoelde beëindigingsvergoeding zal niet meer bedragen dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW gerechtigde leeftijd, zoals vastgesteld per de Einddatum van de arbeidsovereenkomst, en niet lager dan het totale bedrag van de wettelijke transitievergoeding (zonder vermenigvuldigingsfactor). Voor de strekking hiervan wordt het inkomensverlies gedefinieerd als het verschil tussen het bedrag van het bruto maandinkomen (100%) vanaf de Einddatum tot de datum waarop de medewerker de AOW -gerechtigde leeftijd bereikt, en het verwachte inkomen van de werknemer vanaf de Einddatum tot aan de datum waarop de werknemer de AOW -gerechtigde leeftijd bereikt. Ten aanzien van het verwachte inkomen gelden de volgende uitgangspunten:

- de werknemer ontvangt over de eerste twee maanden 75% van het op hem toepasselijke bruto uitkeringsdagloon (dat wordt gebruikt voor het vaststellen van het recht op de wettelijke uitkering of dat van toepassing zou zijn geweest) en vervolgens 70% gedurende de periode waarop recht bestaat op een loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet;

- de werknemer ontvangt vervolgens de wettelijke uitkering voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze personen en oudere werkloze (IO(A)W) personen gelijk aan 70% van het bruto wettelijk minimumloon.

6.3 Opzegging door boventallige werknemer

Een boventallig verklaarde werknemer kan de arbeidsovereenkomst (schriftelijk) opzeggen per een datum gelegen vóór de Einddatum. Dit wordt beschouwd als een reguliere opzegging door de werknemer. De werknemer houdt in dat geval recht op de in art. 6 lid 2 sub (b) bedoelde beëindigingsvergoeding.

6.4 Tekenbonus

De werknemer die na het verstrekken van de vaststellingsovereenkomst de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen voor akkoord ondertekend retourneert en indien de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt doordat de werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht, ontvangt een extra vergoeding van een half bruto maandsalaris. Deze extra vergoeding wordt uitgekeerd bij de beëindigingsvergoeding.

7. Overige bepalingen

7.1 Verrichten van werkzaamheden

De werknemer blijft zijn taken normaal uitvoeren tot aan de datum waarop hij feitelijk boventallig wordt. De werknemer wordt in redelijkheid en onder voorbehoud van goedkeuring van zijn leidinggevende vrijgesteld van werk, om hem in staat te stellen een outplacementtraject te volgen, te solliciteren of een psychologisch of medisch onderzoek te ondergaan, met doorbetaling van het salaris.

Uitgangspunt is dat de werknemer werkzaamheden tot de einddatum blijft verrichten, mits werkzaamheden voorhanden zijn, waarvoor hij aanspraak maakt op een retentiebonus van 1 maandsalaris per extra gewerkte maand. De boventallige werknemer voor wie geen werkzaamheden voorhanden zijn, wordt vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van het maandinkomen, echter hij komt dan niet in aanmerking voor de retentiebonus.

7.2 Pensioen- en overige regelingen

De deelname van de werknemer aan de pensioenregeling en andere door DS Smith aangeboden regelingen alsook de collectieve zorgverzekering, eindigt per de Einddatum.

7.3 Bedrijfseigendommen

Werknemers aan wie eigendommen van DS Smith beschikbaar zijn gesteld of die om andere redenen zaken in hun bezit hebben die het eigendom zijn van DS Smith, zoals laptops, opladers, e.d., dienen deze bedrijfseigendommen uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag voor de Einddatum schoon en in goede staat aan DS Smith te retourneren. De auto wordt ingeleverd zoals bepaald in de toepasselijk zijnde autoregeling. Eventuele kosten in verband met het eerder eindigen van de leaseovereenkomst als ook de eventuele eigen bijdrage als gevolg van de keuze voor een duurdere auto komen per de Einddatum niet voor rekening van de werknemer.

7.4 Referenties

De werknemer ontvangt op verzoek een positief getuigschrift en in dezelfde lijn zullen referenties worden afgegeven.

7.5 Eindafrekening

Per de Einddatum vindt er een eindafrekening plaats en uiterlijk een maand na de Einddatum wordt het berekende bedrag uitbetaald door overmaking op de bij DS Smith bekende bankrekening van de werknemer. Eventuele schulden of leningen van de werknemers, te veel opgenomen vakantiedagen worden in de eindafrekening door DS Smith verrekend en op de definitieve uitbetaling in mindering gebracht, inclusief voorschotten op door DS Smith aan derden afgedragen bedragen, zoals de belastingdienst. Studiekosten worden kwijtgescholden.

7.6 Beperkende bedingen

De werknemer zal niet worden gehouden aan een eventueel in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en/of relatiebeding na de Einddatum. De werknemer blijft na het einde van de

arbeidsovereenkomst wel gebonden aan een in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding en de daaraan verbonden boeteclausule.

7.7 Juridisch advies

DS Smith stelt een budget beschikbaar aan de werknemer tot maximaal EUR 750,-- (ex. btw) dat de werknemer kan aanwenden voor juridisch advies door een erkend adviseur of vanuit de vakorganisaties, tenzij de werknemer beroep kan doen op een rechtsbijstandsverzekering. De factuur op naam van de werknemer kan de werknemer voor de Einddatum als onkostendeclaratie indienen bij DS Smith in welk geval DS Smith het bedrag rechtstreeks aan de werknemer zal voldoen.

8. Begeleidingscommissie

8.1. Instelling van een Begeleidingscommissie

De directie van DS Smith heeft een Begeleidingscommissie benoemd, die toeziet op een correcte naleving van dit Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit drie leden. Eén lid is aangewezen door de directie, één lid is aangewezen door de gezamenlijke vakorganisaties en, na overleg met de vakorganisaties, wordt door de directie één onafhankelijke voorzitter aangesteld. Tevens wijzen DS Smith en de gezamenlijke vakorganisaties ieder één plaatsvervangend lid aan.

De leden van de begeleidingscommissie zijn:

Namens de vakorganisaties: Bart van Osch en Frank Schapendonk

Namens de werkgever: Astrid Portegies en Karen van den Berg

Onafhankelijk voorzitter: nader te benoemen.

8.2. Taken van de Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie vervult de onderstaande taken:

1. Het toezicht houden op een juiste naleving van het Sociaal Plan.
2. Het toezien op een zo goed mogelijke behartiging van de belangen van de werknemers die gebruik maken van het Sociaal Plan.
3. Het gevraagd en op eigen initiatief adviseren van de directie van DS Smith Packaging Nederland over de uitvoering van het Sociaal Plan.

8.3. Werkwijze van de Begeleidingscommissie

Indien er in een specifieke en individuele situatie geen overeenstemming tussen DS Smith en de werknemer haalbaar is over de interpretatie of uitvoering van dit Sociaal Plan, dan wordt de Begeleidingscommissie om een advies gevraagd. De directie van DS Smith zal de Begeleidingscommissie voorzien van alle informatie, die relevant is voor de aan haar voorgelegde vraag. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke informatie die haar ter kennis komt.

De Begeleidingscommissie zal de betrokken werknemer, zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen 6 weken nadat het vraagstuk aan de commissie is voorgelegd, schriftelijk op de hoogte stellen van haar, eveneens schriftelijke, advies aan de directie. De Begeleidingscommissie geeft in haar advies aan of dit wel of niet unaniem tot stand is gekomen.

De directie van DS Smith zal, zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen twee weken, nadat zij het advies van de Begeleidingscommissie heeft ontvangen, een besluit nemen. Het advies van de Begeleidingscommissie geldt als

een zwaarwegend advies aan DS Smith waarvan deze alleen vanwege zwaarwegende redenen en gemotiveerd kan afwijken.

Indien DS Smith afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij de vakorganisaties hierover informeren. De directie van DS Smith zal de werknemer na het nemen van het besluit binnen vijf werkdagen schriftelijk op de hoogte brengen van haar besluit.

9. Ondertekening

Dit Sociaal Plan is overeengekomen op xx xxxxx 2021 te Eerbeek.

DS Smith Packaging Netherlands B.V.

P. Bautil

P. Stoevelaar

FNV

D. Djulbic

CNV Vakmensen

T. Westerink