



## **Sociaal Plan 2020 SABIC (Reorganisatie Specialties)**

### **Inhoudsopgave**

1.1	Inleiding	1
1.2	Werkingsfeer	1
1.3	Looptijd en wijzigingen	2
1.4	Definities en toelichting	2
1.5	Interne herplaatsing	4
2.1	Procedure beëindiging dienstverband	6
2.2	Beëindigingsvergoeding	7
2.3	Outplacement	9
2.4	Benefits, diensten en kosten vergoedingen	9
3	Reglement begeleidingscommissie	11
4	Overige bepalingen	12

### **Hoofdstuk 1**

#### **1.1 Inleiding**

1. SABIC Innovative Plastics B.V statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Plasticslaan 1 te Bergen op Zoom;

en

2. SABIC Global Technologies B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Plasticslaan 1 te Bergen op Zoom;

Hierna ieder voor zich aangeduid als: de "Werkgever"

en

de vertegenwoordigers van FNV, CNV Vakmensen en De Unie (de "Vakbonden");

hebben op 23 juli 2020 een akkoord bereikt (bekrachtigd door de leden van de Vakbonden) over een Sociaal Plan bedoeld ter opvang van de sociale en financiële gevolgen van de reorganisatie als gevolg van de reorganisatie binnen de Specialties SBU (de "Reorganisatie"), waarvoor de Werkgever op 8 mei 2020 een adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad heeft ingediend.

De Werkgever en de Vakbonden hierna gezamenlijk aangeduid als: de "Partijen".

#### **1.2 Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers:

- die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met de Werkgever, op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan (23 juli 2020);
- waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie, en;

- aan wie binnen de looptijd van dit Sociaal Plan het ontslag wordt aangezegd door de Werkgever.

(deze voorwaarden gelden cumulatief)

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op de arbeidsongeschikte Werknemer (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan) die zodanig herstelt dat hij wordt geacht zijn werkzaamheden te kunnen hervatten in zijn oorspronkelijke functie, ware het niet dat deze functie ten gevolge van de Reorganisatie is komen te vervallen en herplaatsing (al dan niet na het volgen van aanvullende scholing) in een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn. Dit geldt ongeacht of aan de betreffende arbeidsongeschikte Werknemer het ontslag wordt aangezegd binnen of buiten de looptijd van dit Sociaal Plan.

Doel van het onderhavige Sociaal Plan is het opvangen van de negatieve sociale en financiële gevolgen voor de Werknemers waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie.

### 1.3 Looptijd en wijzigingen

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 10 augustus 2020 en eindigt op 1 november 2020, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging en/of enige nadere handeling is vereist. Door Werknemers verkregen rechten op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd is verstreken.

In geval van een onvoorziene wijziging van omstandigheden (bijvoorbeeld als gevolg van wetswijzigingen of wijzigingen m.b.t. de toepasselijke pensioenregeling), zullen de Partijen overleg plegen over de wenselijkheid en/of noodzaak tot wijziging van de bepalingen van dit Sociaal Plan. Het uitgangspunt is dat een wijziging van omstandigheden wordt opgelost tussen de Partijen wordt opgelost zodat kostenneutraliteit van dit Sociaal Plan voor de Werkgever wordt gewaarborgd.

### 1.4 Definities en toelichting

- Begeleidingscommissie

Onder de begeleidingscommissie wordt verstaan de in te stellen commissie ter begeleiding van dit Sociaal Plan. De taken en bevoegdheden van de begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen onder Hoofdstuk 3 ("Reglement Begeleidingscommissie") van dit Sociaal Plan.

- Bruto maandinkomen

Het per de Ontslagdatum geldende bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoelage, 13e maand en vaste ploegentoeslag (indien van toepassing).

- CAO-functie

Functie die is ingeschaald in de bedrijfs-CAO van de Werkgever.

- Hardheidsclausule

Indien de begeleidingscommissie desgevraagd aan de Werkgever adviseert dat de toepassing van de regelingen van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie voor de Werknemer, kan de Werkgever (naar eigen discretie) besluiten om van dit Sociaal Plan af te wijken ten gunste van de betreffende Werknemer.

- Ontslagdatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer eindigt op initiatief

van de Werkgever, op basis van dit Sociaal Plan.

- Partijen

De Werkgever en de Vakbonden.

- Reorganisatie

De reorganisatie als gevolg van 'de organisatie-aanpassingen binnen Specialties SBU.

- SABIC Grade (Exempt)-functie

Functie die niet is ingeschaald binnen de bedrijfs-CAO van de Werkgever.

- Vakbonden

FNV, CNV Vakmensen en De Unie.

- Vergoedingen

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - bruto vergoedingen. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering brengen op uitkeringen die worden gedaan aan de Werknemer.

De Werkgever kan (naar eigen discretie) besluiten om een vergoeding onbelast uit te keren, doch enkel indien zulks wettelijk en fiscaal toelaatbaar is.

- Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer, die een beroep doet op dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de Werkgever de voor de toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

Het niet verstrekken van noodzakelijke inlichtingen, het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, of het (anderszins) misbruik maken van de geboden regelingen in dit Sociaal Plan heeft als gevolg dat de Werknemer wordt uitgesloten van de toepassing van dit Sociaal Plan en derhalve geen aanspraak meer kan maken op haar inhoud. In voorkomend geval zullen aan de Werknemer reeds gedane betalingen op basis van dit Sociaal Plan worden ingehouden op (eventuele) betalingen die de Werkgever nog aan de Werknemer is verschuldigd, althans anderszins van de Werknemer worden teruggevorderd.

- Werkgever

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid SABIC Innovative Plastics B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Plasticslaan I te Bergen op Zoom.

of

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Global Technologies B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Plasticslaan I te Bergen op Zoom.

- Werknemer

De werknemer

- die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de Werkgever, op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan;
- waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie, en;
- aan wie binnen de looptijd van dit Sociaal Plan het ontslag wordt aangezegd door de

Werkgever.  
(deze voorwaarden gelden cumulatief)

Met iedere verwijzing in dit Sociaal Plan, naar het mannelijk geslacht van de Werknemer wordt tevens bedoeld het vrouwelijk geslacht en/of onzijdig (c.q. niet nader bepaald) geslacht.

### 1.5 Herplaatsing

Indien mogelijk wordt de boventallige Werknemer herplaatst op een andere (passende) functie.

De Werknemer kan herplaatsing op een andere passende functie niet weigeren, zonder dat hij - als gevolg van zijn weigering - aanspraak op dit Sociaal Plan verliest. Dit geldt niet indien de Werknemer herplaatsing wordt aangeboden op een functie die niet 'passend' is in de zin van dit Sociaal Plan.

Onder passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft niveau aansluit bij de werkzaamheden die de Werknemer laatstelijk heeft uitgevoerd, en die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Onder passende functie worden eveneens verstaan een functie waarvoor de Werknemer binnen een redelijke termijn geschikt kan zijn met behulp van scholing/training. De redelijke termijn is gelijk aan de 'wettelijke opzegtermijn' bedoeld in artikel 7:672 lid 2 BW (conform artikel 10 Ontslagregeling).

Voor CAO-functies geldt dat een functie niet als passend wordt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan één functiegroep lager is dan de huidige functiegroep die voor de Werknemer van toepassing is.

Voor SABIC Grade (Exempt)-functies geldt dat een functie niet als passend wordt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een salarisschaal die meer dan één salarisschaal lager is dan de huidige salarisschaal die voor de Werknemer van toepassing is.

De Werknemer die kan worden herplaatst, zal tijdig schriftelijk worden geïnformeerd over:

- de functie-inhoud
- indeling in functiegroep of grade
- de eventuele eisen tot her -, om- of bijscholing
- arbeidsvoorwaarden

Vanaf de datum van herplaatsing gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie, met dien verstande dat:

- (in geval van een CAO-functie) bij herplaatsing in een lagere CAO-functiegroep, inschaling plaatsvindt overeenkomstig het daartoe bepaalde in artikel 7.6 A-D van de CAO van SABIC-IP, waarbij een waardeverste persoonlijke toeslag conform artikel 7.6 D zal worden toegekend als vast emolument'
- (in geval van een SABIC Grade (Exempt)-functie) bij herplaatsing in een lagere grade, de Werknemer zijn laatstverdiende salaris behoudt (indien hoger dan het salaris dat geldt in de lagere grade). Voor wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden gaan de voorwaarden gelden die bij de lagere grade horen. Indien de Werknemer in verband hiermee de aanspraak op een company car verliest, wordt een vergoeding aan de Werknemer toegekend zoals voorzien in de company car policy.

Indien de Werknemer meent dat de functie waarop hij wordt herplaatst niet passend is, dan kan hij zijn bezwaar met redenen omkleed schriftelijk voorleggen aan de begeleidingscommissie, uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat de Werkgever hem heeft geïnformeerd aangaande zijn herplaatsing. Indien de begeleidingscommissie unaniem oordeelt dat de functie niet passend is, dan zal de Werkgever de procedure tot beëindiging van dienstverband inzetten zoals nader uiteengezet in Hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan.

Het weigeren van herplaatsing op een passende functie heeft geen gevolgen voor de aanspraken van de Werknemer op basis van dit Sociaal Plan, indien de Werknemer wordt geïnformeerd op de herplaatsing nadat:

- a) de arbeidsovereenkomst door de Werkgever is opgezegd, nadat het UWV daartoe een ontslagvergunning heeft afgegeven;
- b) de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden op verzoek van de Werkgever, of;
- c) de Werknemer en de Werkgever zijn overeengekomen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, op basis van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst.

Het weigeren van herplaatsing op een andere functie die niet 'passend' is in de zin van dit Sociaal Plan heeft geen gevolgen voor de aanspraken van de Werknemer op basis van dit Sociaal Plan.

## Hoofdstuk 2

### **2.2. Procedure beëindiging dienstverband**

- Ontslagprocedure

Indien de boventallige Werknemer niet kan worden herplaatst op een andere passende functie, dan zal de Werkgever maatregelen nemen ter beëindiging van het dienstverband. De Werkgever zal de Werknemer hiervan in een persoonlijk gesprek op de hoogte stellen en zulks schriftelijk bevestigen. Het dienstverband zal op initiatief van de Werkgever worden beëindigd op basis van:

- a) opzegging door de Werkgever nadat het UWV daartoe een ontslagvergunning heeft afgegeven;
- b) ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de Werkgever, of;
- c) beëindiging met wederzijds goedvinden.

- Opzegtermijn

Voor de situaties als hierboven beschreven onder a. en c. zal de Werkgever de wettelijke opzegtermijn in acht nemen, tenzij hiervan is afgeweken in de toepasselijke CAO of de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de situatie als hierboven beschreven onder b. zal de Werkgever zich houden aan de door de kantonrechter bepaalde datum voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Voor de situatie als hierboven beschreven onder a. zal de tijd van de UWV procedure in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, mits minimaal één maand opzegtermijn resteert.

Het staat de Werknemer vrij om het dienstverband zelf op te zeggen, met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn. De Werknemer kan dan geen aanspraak maken op dit Sociaal Plan, tenzij hij opzegt per een datum gelegen in de periode nadat de situatie als omschreven hierboven onder a, b of c is gefinaliseerd, doch voorafgaande aan de Ontslagdatum. In dat geval eindigen het dienstverband en alle arbeidsvoorwaarden en aanspraken van de Werknemer per de eerdere opzeggingsdatum (de "Eerdere Opzeggingsdatum"). Desalniettemin zal de Werkgever in voorkomend geval een aanvullende vergoeding aan de Werknemer betalen gelijk aan 50% van het basis maandsalaris berekend over de periode gelegen tussen de Eerdere Opzeggingsdatum en de Ontslagdatum.

- Vrijstelling van werkzaamheden

Tenzij bedrijfsomstandigheden een langere voortzetting van werkzaamheden redelijkerwijs noodzakelijk maken, zal de Werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden 2 weken na de datum waarop:

- a) de Werkgever de Werknemer schriftelijk heeft geïnformeerd aangaande opzegging van het dienstverband op basis van een door het UWV verleende ontslagvergunning;
- b) de kantonrechter heeft beslist op basis van een door de Werkgever ingediend verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- c) beide partijen de vaststellingsovereenkomst hebben ondertekend waarmee het dienstverband wordt beëindigd op basis van wederzijds goedvinden.

De Werknemer zal in overleg met zijn leidinggevende een plan opstellen inzake de inhoud en timing van de over te dragen activiteiten en werkzaamheden. De Werknemer zal actief meewerken aan een juiste en tijdige overdracht van de werkzaamheden, een en ander in overleg met zijn leidinggevende. Gedurende de vrijstelling van werkzaamheden zal de Werknemer tot de Ontslagdatum beschikbaar blijven voor eventuele inlichtingen en vragen van de Werkgever.

De Werknemer behoudt tot de Ontslagdatum aanspraak op zijn salaris en overige emolumenten, behoudens voor zover anders wordt bepaald in dit Sociaal Plan.

Per de datum waarop de Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden:

- vervallen eventuele reis-/onkostenvergoedingen;
  - zal de Werknemer geen toegang meer hebben tot het netwerk (intranet etc.) van de Werkgever en de emailaccount(s) bij de Werkgever, behoudens voor zover toegang wordt verstrekt door de Werkgever. De Werkgever zal toegang hebben tot de emailaccount(s) om de "out of office" activeren; alsmede ten behoeve van business continuïteit en naleving van bedrijfsbeleid, wet- en regelgeving;
  - dient de Werknemer alle door/namens/ten behoeve van de Werkgever ter beschikking gestelde en opgestelde bescheiden (inclusief alle kopieën) en eigendommen in goede staat in te leveren bij de Werkgever. Dit geldt ook voor - onder meer en voor zover van toepassing - de mobiele telefoon, (lap top)computer, company car, creditcards en ID Badge, etc.
- 
- Werkzaamheden voor derden

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever is het de Werknemer niet toegestaan om tegen vergoeding werkzaamheden te verrichten voor derden tijdens het dienstverband (ook niet tijdens een periode van vrijstelling van werkzaamheden op basis van dit Sociaal Plan).

## 2.2 Beëindigingsvergoeding

Aan de Werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie en die niet intern kan worden herplaatst, zal de Werkgever een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst doen, welk voorstel wordt vastgelegd in een schriftelijke vaststellingsovereenkomstvaststellingsovereenkomst. In het voorstel zal de Werkgever een beëindigingsvergoeding opnemen die als volgt wordt berekend.

Als voorwaarde voor de aanspraak op een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan geldt dat de Werknemer de door de Werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst tijdig voor akkoord ondertekent en aan de Werkgever retourneert, alsmede dat hij geen beroep doet op zijn wettelijke bedenkttermijn ex. artikel 7:670b lid 2 BW.

### Berekeningsformule

A (het aantal gewogen dienstjaren)

X

B (het laatst verdiende bruto maandinkomen)

X

C (= correctiefactor) welke is vastgesteld op 1

*Voor A (aantal gewogen dienstjaren) geldt:*

Dienstjaren voor de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 1,0

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2

In geval van afronding van dienstjaren, geldt het volgende:

Bij (dubbele) afronding "naar boven" in twee leeftijdscategorieën, zal een correctie worden toegepast door "naar beneden" af te ronden in de eerste (jongste) leeftijdscategorie van de betreffende twee leeftijdscategorieën.

Bij (dubbele afronding) "naar beneden" in twee leeftijdscategorieën zal een correctie worden toegepast door "naar boven" af te ronden in de laatste (oudste) leeftijdscategorie van de betreffende twee leeftijdscategorieën.

Indien de Werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de Werkgever via een uitzendbureau ten behoeve van de Werkgever dezelfde functie heeft verricht als waarvoor hij (direct aansluitend op de uitzendperiode) door de Werkgever in dienst is genomen, wordt de (direct voorafgaande aansluitende) uitzendperiode waarin de Werknemer voor de Werkgever heeft gewerkt, meegeteld bij het bepalen van het aantal dienstjaren.

*Voor B (bruto maandinkomen) geldt:*

Het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1.4.

#### Uitbetaling

De beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan is een brutobedrag dat door de Werkgever eenmalig zal worden uitgekeerd aan de Werknemer nadat wettelijk verplichte inhoudingen in mindering zijn gebracht. Uitbetaling zal plaatsvinden uiterlijk binnen een maand na de Ontslagdatum.

#### 2.2.3 Maximering van de beëindigingsvergoeding

De door de Werkgever aangeboden beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de door de Werkgever redelijkerwijs te bepalen verwachte inkomstenderving tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de verwachte inkomstenderving lager is dan een bedrag gelijk aan de wettelijke transitievergoeding (in welk geval de beëindigingsvergoeding gelijk zal worden gesteld aan de wettelijke transitievergoeding).

De AOW-gerechtigde leeftijd wordt bepaald op basis van de wetgeving die van toepassing is per de datum waarop dit Sociaal Plan in werking treedt.

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel verstaan:

- Het laatstverdiende bruto maandinkomen van de Werknemer, vermeerderd met de pensioenbijdrage die de Werkgever zou hebben betaald, berekend over de periode vanaf de Ontslagdatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

verminderd met:

- De redelijkerwijs te verwachten inkomsten waarop de Werknemer aanspraak kan maken over de periode vanaf de Ontslagdatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Onder 'inkomsten' wordt - onder meer - verstaan: loon; inkomsten uit opdracht-/zzp werkzaamheden; verzekeringsgelden, en; uitkeringsrechten ingevolge de WW en de IO(A)W dan wel andere uitkeringen op grond van Sociaal Verzekeringswetgeving (zoals WIA/WGA vermeerderd met eventuele exedent-uitkeringen).



Voor het bepalen van de maandelijkse pensioenbijdrage over de periode gelegen tussen de Ontslagdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de maandelijkse pensioenbijdrage gefixeerd op de bijdrage van de Werkgever over de laatste maand voorafgaande aan de Ontslagdatum.

#### **2.2.4 Wettelijke aanspraken (bijvoorbeeld de Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW)**

Bij een beëindiging van het dienstverband op basis van wederzijds goedvinden heeft de Werknemer geen recht op wettelijke compensatie- c.q. vergoeding (bijvoorbeeld de Transitievergoeding ex. artikel 7:673 BW). In voorkomend geval geldt enkel hetgeen is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst (waaronder de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan).

#### **2.2.5 Beëindiging als gevolg van opzegging van het dienstverband**

De Werknemer heeft geen recht op een beëindigingsvergoeding, of enige vergoeding anderszins, op basis van dit Sociaal Plan, indien het dienstverband door de Werkgever wordt opgezegd nadat daartoe een ontslagvergunning van het UWV is verkregen. In voorkomend geval valt de Werknemer terug op zijn wettelijke aanspraken.

#### **2.2.6 Beëindiging als gevolg van ontbinding van het dienstverband**

De Werknemer heeft geen recht op een beëindigingsvergoeding, of enige vergoeding anderszins, op basis van dit Sociaal Plan, indien het dienstverband door de kantonrechter wordt ontbonden. In voorkomend geval geldt (ook v.w.b. ontslagvergoeding) hetgeen door de kantonrechter wordt bepaald in zijn uitspraak.

### **2.3 Outplacement**

De Werknemer kan gebruik maken van een door de Werkgever geselecteerd outplacementbureau, dat de Werknemer de volgende diensten kan aanbieden:

- Begeleiding bij het verwerken van het ontslag;
- Ontwikkelen van inzicht in de sterkte en nog te ontwikkelen persoonlijke eigenschappen en vaardigheden;
- Ontwikkelen van inzichten in beroepskeuzes;
- Assistentie bij het vervullen van alle formaliteiten zoals o.a. aanvragen van WW e.d.;
- Sollicitatietraining;
- Coaching bij start nieuwe functie.

Met iedere Werknemer die outplacement wenst, zal een maatwerkprogramma worden samengesteld voor de duur van maximaal 6 maanden. Hierin wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de Werknemer, zijn wensen en kwaliteiten en de specifieke (arbeidsmarkt) omstandigheden die zich voordoen. Deelname is gekoppeld aan een intakegesprek en gebaseerd op vrijwilligheid, doch niet vrijblijvend.

De kosten voor het outplacementtraject dat wordt verzorgd op verzoek van de Werkgever, zijn voor rekening van de Werkgever.

### **2.4 Benefits, diensten en kosten vergoedingen**

- Ziektekostenverzekering

De Werknemer die deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling die de Werkgever is overeengekomen met Zilveren Kruis kan deze verzekering voortzetten tot uiterlijk 31 december van

het lopende kalenderjaar waarin de Ontslagdatum valt, onder gebruikmaking van de collectiviteitskorting.

- Pensioen

Het deelnemerschap van de Werknemer aan de pensioenregeling van de Werkgever eindigt per de Ontslagdatum.

Voor overdracht van pensioenrechten naar de pensioenvoorziening bij een nieuwe werkgever dient de Werknemer na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking binnen de daarvoor geldende wettelijke termijn een schriftelijk verzoek te doen, te richten aan het nieuwe pensioenfonds waarin de Werknemer gaat participeren, althans de pensioenverzekeraar waarbij de nieuwe pensioenregeling is ondergebracht. De Werknemer dient contact op te nemen met zijn nieuwe werkgever voor meer informatie.

- Juridisch/financieel advies

Door de Werknemer gemaakte kosten voor het advies van een professioneel juridisch of financieel adviseur, aangaande beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, worden door de Werkgever vergoed tot een bedrag van maximaal € 1.000,-- (inclusief BTW) De Werkgever zal dit bedrag netto aan de Werknemer voldoen op diens bank- of girorekening tegen overlegging van een op naam van de Werknemer gestelde factuur van de professioneel juridisch/financieel adviseur.

## **Hoofdstuk 3**

### **3.1 Reglement begeleidingscommissie**

#### **1. Taak**

De begeleidingscommissie heeft als taak om op verzoek van de Werkgever en/of de Werknemer te adviseren over een zo goed mogelijke toepassing van dit Sociaal Plan, waarbij zij in haar advies de belangen van alle betrokken partijen dient mee te wegen.

#### **2. Samenstelling**

De commissie bestaat uit 5 leden, waarvan 2 leden aangewezen worden door de Werkgever en 2 leden door de vakbonden in overleg met de Ondernemingsraad van de Werkgever. Deze 4 leden kiezen vervolgens unaniem een vijfde lid, welke optreedt als voorzitter. Er zullen geen leden benoemd worden, die als boventallige Werknemer kwalificeren onder de Sociaal Plan.

#### **3. Bevoegdheden**

De commissie heeft de volgende bevoegdheden.

- a. het desgevraagd geven van voorlichting over de toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan;
- b. het desgevraagd adviseren van de Werkgever aangaande de toepassing van het Sociaal Plan, in het bijzonder in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel waarin toepassing daarvan tot individueel onbillijke situaties zou leiden.

#### **4. Advies aan de Werkgever**

De commissie zal ter uitvoering van de in artikel 3 van dit reglement aan haar verleende bevoegdheden in voorkomende gevallen advies uitbrengen aan de Werkgever. Het advies van de commissie wordt door de Werkgever opgevolgd, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten (ter beoordeling van de Werkgever).

De Werkgever zal haar besluit schriftelijk aan de Werknemer doen toekomen en de begeleidingscommissie daarvan gelijktijdig een afschrift zenden. Wanneer de betrokken Werknemer zich niet kan verenigen met het besluit van de Werkgever, rest voor hem de mogelijkheid een rechtsprocedure te starten.

#### **5. Termijnen**

In geval van het beoordelen van een herplaatsing zal de commissie schriftelijk advies uitbrengen aan de Werknemer en de Werkgever, binnen 5 werkdagen nadat zij een schriftelijk gemotiveerd verzoek om advies heeft ontvangen. In alle andere gevallen waarin de commissie advies moet uitbrengen, zal zij advies uitbrengen binnen twee weken na haar ontvangst van het schriftelijk gemotiveerd verzoek.

#### **6. Geheimhouding**

De leden van de commissie en de door haar geraadpleegde interne en/of externe deskundigen zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen, voor zover zij weten of redelijkerwijs kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkene(n), hetzij de onderneming van de Werkgever en/of de aan haar gelieerde partijen (mogelijk) schade kan berokkenen. De leden van de commissie zullen daartoe bij benoeming een geheimhoudingsverklaring ondertekenen en aan de Werkgever retourneren.

## **Hoofdstuk 4**

### **Overige bepalingen**

- Concurrentiebeding en geheimhouding

Bepalingen inzake een tussen de Werkgever en de Werknemer overeengekomen concurrentiebeding zullen op de laatste dag van het dienstverband vervallen. De geheimhoudingsplicht blijft echter onveranderd van kracht.

- Jubilea

Werknemers die binnen een jaar na de Ontslagdatum hun jubileum zouden hebben bereikt, ontvangen de jubileumuitkering alsnog op basis van artikel 6 van de "SABIC-IP Service Awards Policy". Uitkering vindt zo veel mogelijk plaats bij de eindafrekening. Hierbij worden de op de Ontslagdatum geldende fiscale regels in acht genomen.

- Leningen en voorschotten

Nog openstaande door de Werknemer aan de Werkgever verschuldigde bedragen zullen in mindering worden gebracht op de eindafrekening en eventuele andere betalingen die de Werkgever aan de Werknemer is verschuldigd.

- Opleidingen en studieschuld

Indien de Werknemer reeds een opleiding is gestart op basis van een studieovereenkomst met de Werkgever, zal de Werkgever de toegezegde vergoeding tot een maximum van € 5.000,-- exclusief BTW, voldoen als op de Ontslagdatum ten minste 50% van de studie succesvol door de Werknemer is afgerond.

Een (eventuele) studieschuld zal worden kwijtgescholden voor zover deze studieschuld het gevolg is van een lopende studieovereenkomst met de Werkgever.

- Medewerking tot het geven van referenties

De Werkgever is bereid referenties te geven aan potentiële nieuwe werkgevers op voorwaarde dat de Werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven en hij de Werkgever zelf heeft benaderd met een verzoek tot het geven van referenties.

- Eindafrekening

Vakantietoeslag en dertiende maand zullen pro rata worden uitbetaald bij de eindafrekening, evenals uitbetaling van (indien van toepassing) niet opgenomen ATV en/of vakantiedagen en/of tijd-voor-tijd.

- Plaatsmakersregeling:

Partijen hebben gesproken over de mogelijkheid gebruik te maken van een plaatsmakersregeling voor werknemers werkzaam in uitwisselbare functies. Zij hebben geconstateerd dat een dergelijke regeling in het geval van de Reorganisatie slechts zeer selectief van toepassing kan zijn gelet op de specifieke functies en profielen. Indien de mogelijkheid zich voordoet om een andere werknemer 'plaats' te laten maken voor een voor ontslag geselecteerde Werknemer, dan zal dit door de Werkgever ter bespreking in de begeleidingscommissie worden voorgelegd.

**ALDUS OVEREENGEKOMEN EN GETEKEND IN VIERSHOUD**

---

**SABIC Innovative Plastics B.V.**

[NAAM]

[FUNCTIE]

Datum:

---

**SABIC Innovative Plastics B.V.**

Marco Mandemaker

Sr. Counsel Labor & Employment

Datum:

---

**SABIC Global Technologies B.V.**

[NAAM]

[FUNCTIE]

Datum:

---

**FNV**

[NAAM]

[FUNCTIE]

Datum:

---

**DeUnie**

[NAAM]

[FUNCTIE]

Datum:

---

**CNV Vakmensen**

[NAAM]

[FUNCTIE]

Datum: