



Corbion



Procesindustrie



Vakmensen

SOCIAAL PLAN 2024

Inhoudsopgave

1. Definities
2. Algemene bepalingen
3. Proces bij boventalligheid
4. Herplaatsing
5. Transitievergoeding en eindafrekening
6. Hardheidsclausule
7. Plaatsmakersregeling
8. Overige bepalingen

DE ONDERGETEKENDEN:

1. **Purac Biochem**, gevestigd te (4206 AC) Gorinchem aan de Arkelsedijk 46 (de “**Werkgever**” of “**Corbion**”);

en

2. **CNV, de heer A. Mulder**, bestuurder CNV

3. **FNV, de heer I.Bozkir**, bestuurder FNV

hierna afzonderlijk ook wel aangeduid als “**Partij**” en gezamenlijk als “**Partijen**”.

OVERWEGEN ALS VOLGT:

- dat als gevolg van gewijzigde bedrijfsomstandigheden zoals omschreven in de adviesaanvraag een herstructurering van Corbion onvermijdelijk is;
- dat dit voor Corbion betekent dat arbeidsplaatsen verloren zullen gaan;
- dat hiertoe 6 februari 2024 een adviesaanvraag ex artikel 25 WOR aan de Ondernemingsraad van Corbion is voorgelegd;
- dat het doel van Corbion is boventallige medewerkers zo veel mogelijk van werk naar werk te begeleiden;
- dat dit Sociaal Plan beoogt om passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen voor de medewerkers zoveel mogelijk te beperken.

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

1. Definities

1.1 In deze Overeenkomst gelden de volgende definities:

Afspiegelingsbeginsel: dit beginsel betekent dat, op grond van artikel 11 van de Ontslagregeling, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, waarbij het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.

Artikel: een artikel van deze Overeenkomst;

Boventallige medewerker: de medewerker wiens arbeidsplaats - met toepassing van het afspiegelingsbeginsel – komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie ‘Pineapple’ waarop het Sociaal Plan van toepassing is;

BW: Burgerlijk Wetboek;

CAO: de meest recente versie van de CAO Corbion;

Einddatum: de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt als opgenomen in een beëindigingsovereenkomst of na opzegging door Corbion of de medewerker;

Maandinkomen: is één bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, 13^{de} maand, (eventuele) ploegentoeslag, persoonlijke toeslag en de gemiddelde uitbetaling STIP over de jaren 2021, 2022, 2023;

Overeenkomst: deze Overeenkomst, ofwel het Sociaal Plan;

Passende functie: een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een medewerker (of waarvoor de medewerker binnen een afzienbare termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). Verdere toelichting staat vermeld onder paragraaf 4.1.4.

Peildatum afspiegelingsbeginsel: de datum waarop Corbion het personeelsbestand heeft vastgesteld, te weten 31 januari 2024. Het personeelsbestand op deze datum is bepalend voor de afspiegeling;

Toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;

Transitievergoeding: de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW;

Uitwisselbare functies: functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning;

Vakorganisaties/Vakbonden: de bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties, te weten FNV en CNV;

Vervallen functie: een functie die vóór de onderhavige reorganisatie voorkwam in de structuur van Corbion, maar die niet terugkomt in de nieuwe structuur van Corbion (na de reorganisatie);

Werkgever: Corbion en de daaraan gelieerde vennootschappen Purac Biochem B.V.;

Medewerker: de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd met Purac Biochem BV, hierna te noemen Corbion waar als gevolg van de beschreven wijzigingen in de organisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van medewerkers, wordt tevens bedoeld medewerksters. Daar waar wordt gesproken van 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'

Vaststellingsovereenkomst (VSO): een contract waarmee Corbion en medewerker met wederzijds goedvinden het dienstverband beëindigen. In de VSO worden de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vastgelegd;

Emolumenten: beloningen voor werk die buiten het normale salaris vallen. Hiertoe behoren onder andere maar niet uitsluitend, vakantietoeslag, 13^{de} maand, (eventuele) ploegentoeslag, persoonlijke

toeslag, bonus, laptop, mobiele telefoon, lease auto/bedrag, reiskostenvergoeding, vakantiedagen, thuiswerkvergoeding. EHBO vergoeding, pensioenbijdrage en bijdrage (collectieve) verzekeringen.

2. Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

- 2.1.1 Zowel Corbion als de medewerker spant zich in om in alle redelijkheid en billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
- 2.1.2 Corbion draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor de medewerkers beschikbaar wordt gesteld, elektronisch dan wel op papier.
- 2.1.3 Onverlet rechten en bevoegdheden die de medezeggenschap kan ontleen aan toepasselijke wet- en regelgeving (waaronder de WOR), zal Corbion met vakorganisaties een intensief en goed overleg voeren over de inhoudelijke aspecten van reorganisatieplannen en de daarbij gehanteerde overwegingen.
- 2.1.4 Partijen zien toe op de naleving van het onderhavige Sociaal Plan.

2.2 Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers van Corbion die op de peildatum werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wiens arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een bedrijfseconomische reden als beschreven in dit Sociaal Plan en de aan de ondernemingsraad voorgelegde adviesaanvraag (dd. 6 februari 2024) ex artikel 25 WOR.

2.3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 februari 2024 en loopt tot en met 31 december 2024. Partijen treden uiterlijk 30 november 2024 met elkaar in overleg over een eventuele verlenging van het Sociaal Plan tot 31 december 2025.

3 Proces bij boventalligheid

3.1 Informatie en aanzegging

Nadat de adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is afgerond, wordt de medewerker in een gesprek geïnformeerd over de individuele gevolgen (de boventalligheid). De mededeling wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd door middel van een aanzegging.

De aanzegging bevat in ieder geval:

- a. de datum en reden waarom de medewerker boventallig is verklaard;
- b. het vervolg van het proces (waaronder een uitnodiging voor een gesprek met de afdeling HR;)
- c. als bijlage dit Sociaal Plan;
- d. als bijlage een vaststellingsovereenkomst.

3.2 Procedure beëindiging dienstverband

Corbion zal na de aanzegging de procedure tot beëindiging van het dienstverband starten. Het uitgangspunt is dat dit door middel van een vaststellingsovereenkomst zal plaatsvinden. In het andere geval zal een ontslagprocedure bij het UWV worden opgestart.

3.3 Opzegtermijn

De opzegtermijn wordt berekend overeenkomstig de wettelijke opzegtermijn, tenzij anders is bepaald in de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst

Indien de ontslagprocedure via het UWV gevolgd dient te worden, zal de proceduredtijd bij het UWV in mindering worden gebracht op de in acht te nemen opzegtermijnen bij de opzegging van het dienstverband, met dien verstande dat minimaal 1 maand opzegtermijn resteert.

4 Herplaatsing

4.1 Passend werk

4.1.1 Corbion tracht boventallige medewerkers te herplaatsen. Corbion spant zich in om een boventallige medewerker te herplaatsen binnen een van de entiteiten van Corbion wanneer er sprake is van een passende functie. Indien een medewerker in een passende functie kan worden herplaatst, is dit Sociaal Plan, en in het bijzonder de in artikel 5 genoemde transitievergoeding, niet van toepassing.

4.1.2 Corbion zal onderzoek doen naar herplaatsingsmogelijkheden binnen het concern. De medewerker die in een passende functie kan worden herplaatst krijgt daartoe van Corbion een aanbod.

4.1.3 De werkwijze bij ontstaan van een vacature is als volgt: aan boventallige medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van het Interne mobiliteitscentrum, waar ondersteuning wordt geboden bij het vinden van een andere baan (incl. toegang tot interne vacatures).

- Alle 'Corbion Nederland'-vacatures worden eerst aan het mobiliteitscentrum gerapporteerd;
- Het mobiliteitscentrum draagt zorg voor informatie t.a.v. vacatures naar medewerkers; medewerkers kunnen solliciteren op de beschikbare functies en worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek;
- Gedurende de eerste twee weken na publicatie van de vacature krijgen de boventallige medewerkers exclusiviteit. Daarna gaat vacature open voor rest van Corbion (en

eventueel daarbuiten). Boventallige medewerkers worden dan nog steeds met voorrang behandeld zolang vacature open staat.

- Boventallige medewerkers kunnen bij een afwijzing gebruik maken van de geschillen- en begeleidingscommissie.

4.1.4 Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een medewerker (of waarvoor de medewerker binnen een termijn van 6 maanden met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). Hierbij in aanmerking nemende dat:

- a. De functie vacant dient te zijn (een nog niet permanent ingevulde functie/vacature);
- b. Een functieaanbod waarbij de standplaats wijzigt van Gorinchem naar Amsterdam of van Amsterdam naar Gorinchem wordt in beginsel niet als passend beschouwd
- c. Een functieaanbod waarbij de functieschalen meer dan 1 schaal uit elkaar liggen wordt als niet passend beschouwd.
- d. gelijke arbeidsduur

4.1.5 Indien een medewerker een aanbod weigert, is op hem desondanks het Sociaal Plan van toepassing.

4.2 Budget voor outplacement, coaching en scholing

4.2.1 De medewerker kan gebruik maken van Outplacement bij Randstad Rise Smart. Hierbij krijgt de medewerker geen budget maar keuze uit 2 pakketten, een Essentials pakket of een Professional pakket. Het outplacement traject mag maximaal 5 maanden duren. Corbion zal de volledige kosten op zich nemen. Als de medewerker een langer traject wil volgen, en daarmee met hogere kosten tot gevolg, dan komen de kosten voor eigen rekening van medewerker.

4.2.2 Als de medewerker geen gebruik wil maken van Outplacement stelt Corbion een budget ter hoogte van € 3.000,00 ex btw per medewerker ter beschikking voor een opleiding of training naar keuze. Medewerker heeft dus de keuze om gebruik te maken van een Outplacement traject of het budget voor scholing en niet beide. De medewerker dient uiterlijk voor het einde van de looptijd van het Sociaal Plan, en daarmee uiterlijk 31 december 2024, de opleiding of training te zijn gestart en de op de naam van Corbion gestelde factuur aan Corbion te hebben toegezonden c.q. laten toezenden.

4.2.3 Corbion zal het onder 4.2.1 bedoelde bureau, dat gespecialiseerd is in outplacementtrajecten, uitnodigen zodat er een voorlichtingssessie op locatie wordt georganiseerd. De medewerker dient uiterlijk voor het einde van de looptijd van het Sociaal Plan, en daarmee uiterlijk 31 december 2024, het outplacementtraject te zijn gestart.

4.2.4 Indien het budget niet gebruikt wordt zal dit niet worden uitgekeerd

5 Transitievergoeding en eindafrekening

5.1 Algemeen

De medewerker die niet herplaatsbaar is gebleken en die heeft voldaan aan zijn verplichtingen uit het Sociaal Plan, heeft in verband met de beëindiging van zijn dienstverband recht op de wettelijke transitievergoeding.

5.2 Transitievergoeding

De wettelijke transitievergoeding wordt bepaald aan de hand van de duur van het dienstverband en de hoogte van het maandsalaris. In het maandsalaris worden behalve het maandloon en de vakantietoeslag, de (eventuele) ploegentoeslag, persoonlijke toeslag, 13e maand en gemiddelde uitbetaling STIP over de jaren 2021, 2022, 2023 meegenomen. De transitievergoeding bedraagt maximaal 1.5 bruto jaarsalaris met maximaal wat men verdiend zou hebben tot aan de AOW gerechtigde leeftijd (met altijd minimaal de wettelijke transitievergoeding).

We hanteren de actuele wettelijke transitievergoeding met een factor 2.

5.3 Juridische kosten/ financieel advies

Corbion draagt bij in de kosten van rechtsbijstand van dan wel financieel advies van medewerker voor een bedrag van maximaal € 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Juridisch advies kan ook ingewonnen worden bij vakbonden FNV en CNV. Dit bedrag zal door Corbion aan medewerker worden vergoed na overlegging van de betreffende factuur en betalingsbevestiging. De factuur dient bij voorkeur voor de einddatum van het dienstverband, doch uiterlijk einde sociaal plan 31 december 2024, te zijn ingediend bij HR.

5.4 Eindafrekening

Tot en met de ontslagdatum zal door Corbion aan de medewerker het salaris en de vaste en overeengekomen looncomponenten worden voldaan. Aan het einde van het dienstverband zal een correcte eindafrekening worden opgemaakt.

5.5 Betaling

5.5.1 Betaling van de eindafrekening en de transitievergoeding vindt plaats uiterlijk aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.

5.5.2 Aan medewerker komt geen betaling van STIP2024 toe.

5.5.3 De gedurende het dienstverband van medewerker ingevoerde salarisverhogingen worden in het loon van medewerker doorgevoerd.

5.5.4 Ten aanzien van de LTIP (Long Term Incentive Plan) 2021-2023 vindt een vesting plaats op basis van de achievements. Voor de LTIP 2022-2024 en LTIP 2023-2025 zal vesting plaatsvinden op vestingsdatum. Hiervoor wordt een pro rata berekening gemaakt op basis van het aantal maanden dat de medewerker in dienst is geweest gedurende de totale looptijd van het plan (36 maanden, berekende vanaf 1 april van het jaar van grant). De medewerker zal geen conditional grant of shares ontvangen voor LTIP2024-2026

5.5.5 Wanneer medewerker zijn jubileum bereikt voor de einddatum, ontvangt hij overeenkomstig de bij Corbion geldende regeling een jubileumuitkering.

5.5.6 In de situatie dat medewerker voorafgaand aan de einddatum in nieuw dienstverband treedt bij een andere werkgever, zal de arbeidsovereenkomst eindigen vanaf de datum dat werknemer het nieuwe dienstverband met zijn nieuwe werkgever aangaat en hoeft de medewerker zich niet te houden aan de voor hem geldende opzegtermijn. In een dergelijk geval blijven alle afspraken van toepassing, maar zal het maandsalaris doorbetaald worden tot de nieuwe uitdienstdatum.

5.5.7 Door werkgever betaalde kosten voor opleiding en training zal niet worden teruggevorderd van medewerker. Studieovereenkomsten van medewerkers die boventallig zijn verklaard of waarvan het jaarcontract in het kader van deze organisatiewijziging niet wordt verlengd vervallen.

5.5.8 Medewerkers die een eigen bijdrage hebben betaald aan werkgever voor een telefoon van de werkgever, mogen de telefoon kosteloos houden.

6. Hardheidsclausule

6.6.1 In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onaanvaardbare situatie voor een individuele medewerker, kan Corbion in voor de medewerker gunstige zin van het hierin bepaalde afwijken.

6.6.2 Indien tussen Corbion en medewerker verschil van mening bestaat over de getroffen regeling als bedoeld in artikel 6.6.1 of over het ontbreken van een dergelijke regeling, kan de medewerker dit aan de in artikel 6.6.3 beschreven Geschillen- en begeleidingscommissie voorleggen.

6.6.3 Er zal een Geschillen- en begeleidingscommissie van vijf leden worden ingesteld. De commissie bestaat uit de volgende leden:

1. één door de vakorganisaties aangewezen lid;
2. één door de OR aangewezen lid;
3. twee door werkgever aangewezen leden;
4. een door de leden gezamenlijk benoemde onafhankelijke voorzitter.

Medewerkers die een klacht willen indienen over een incorrecte uitvoering van de bepalingen van het Sociaal Plan, kan de procedure volgen die is omschreven in het in de bijlage opgenomen reglement geschillen- en begeleidingscommissie.

Werkgever zal een meerderheidsadvies van de commissie overnemen tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten, in welk geval Werkgever zijn afwijkende beslissing schriftelijk gemotiveerd dient te geven.

7 Plaatsmakersregeling

De vertrekstimuleringsregeling houdt in dat medewerkers die niet als boventallig zijn aangemerkt, zich binnen 2 weken na het advies van de OR ex artikel 25 WOR bij Corbion kunnen melden met de mededeling dat zij plaats willen maken voor een boventallige medewerker. Corbion beslist uiterlijk binnen 7 dagen of het verzoek van medewerker wordt gehonoreerd. In geval van honorering van het verzoek zal aan medewerker de actuele wettelijke transitievergoeding met factor 2 worden betaald. Medewerker zal niet aan de voor hem geldende opzegtermijn worden gehouden.

8 Overige bepalingen

8.1 Postcontractuele bedingen

Corbion zal de aangezegde medewerker niet houden aan een (eventueel) non-concurrentiebeding. Het geheimhoudingsbeding en het daarop van toepassing zijnde boetebeding blijven na de Einddatum onverminderd van kracht.

8.2 Herindiensttreding bij Corbion

Indien de medewerker aansluitend aan of binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnieuw bij Corbion in dienst treedt, wordt het dienstverband voor wat betreft het begrip anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 5 te vervallen en dient deze, indien

reeds uitbetaald, onder aftrek van de inkomensderving over de periode van werkloosheid te worden terugbetaald.

8.3 Vrijstelling van werkzaamheden

De aangezegde medewerker zal vanaf het moment van boventalligverklaring tot en met de Einddatum geheel worden vrijgesteld van werk met behoud van salaris en overige emolumenten, waaronder begrepen het behoud van leaseauto en de ter beschikking gestelde mobiele telefoon op basis van normaal gebruik, met dien verstande dat medewerker zich beschikbaar houdt voor eventuele vragen in het kader van de overdracht van de werkzaamheden. De eventuele kosten met betrekking tot beëindiging van het leasecontract van de auto zullen voor rekening van Corbion komen. De deelname van medewerker aan alle bedrijfsregelingen en collectieve verzekeringen, waaronder ziektekostenverzekering en pensioen, lopen gedurende de vrijstelling van werkzaamheden onverminderd door.

Partijen zijn dit Sociaal Plan overeengekomen en voor akkoord ondertekend op 25 maart 2024:

Corbion

mevrouw M. van Zeist
HR Country Manager

Corbion

de heer M. Janissen
Site en Plant Director

CNV

de heer A. Mulder
Bestuurder CNV

FNV

de heer I. Bozkir
Bestuurder FNV