

CHEMISTRY THAT MATTERS™



SOCIAAL PLAN SPECIALTIES

23 JULI 2020

CONFIDENTIAL

INHOUDSOPGAVE SOCIAAL PLAN SPECIALTIES SBU 2020

Vakorganisaties en Werkgever zijn op 23 juli 2020 de hoofdlijnen van het sociaal plan overeengekomen, vallend binnen de werkingssfeer van de Specialties reorganisatie.

Middels de informatie uit de navolgende opsomming wordt instemming van de leden verzocht.

De volledige tekst wordt separaat uitgeschreven en juridisch getoetst door Werkgever en Vakorganisaties.

De hoofdpunten van het sociaal plan, kent de navolgende elementen:

- A. Inleiding, werkingssfeer, definities
- B. Interne herplaatsing
- C. Opzegtermijn en Non-activiteit
- D. Beëindigingsvergoeding
- E. Outplacement
- F. Rechtskundig/financieel advies
- G. Reglement begeleidingscommissie en hardheidsclausule

Waarvan op de volgende pagina's een korte toelichting wordt gegeven.

SOCIAAL PLAN (1/2)

Werkings sfeer: Medewerkers van IP BV NL wier arbeidsplaats vervalt als gevolg van de reorganisatie van Specialties SBU in 2020 waarvoor op 8 mei jl. aan de Ondernemingsraad van IP BV NL advies is gevraagd en waarvoor geen interne herplaatsingsoptie (passende arbeidsplaats) beschikbaar is

Interne herplaatsing

Doel is zoveel mogelijk gedwongen ontslagen voorkomen en derhalve wordt actief gezocht en gekeken naar interne herplaatsing van medewerkers op passende functies binnen de gehele entiteit. Een passende functie moet door boventallige medewerkers worden aanvaard.

Opzegtermijn

Toepassing van een opzegtermijn met inachtneming van de termijn zoals genoemd in artikel 5.6 lid A van CAO IP NL respectievelijk de individuele arbeidsovereenkomst.

Non-activiteit

De medewerker zal in principe 2 weken na aanvang van de opzegtermijn worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, tenzij bedrijfsomstandigheden een langere periode noodzakelijk maken.

Vaststellingsovereenkomst

Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Beëindigingsvergoeding:

Conform de zogenaamde “Kantonrechttersformule”, waarbij het laatst verdiende bruto maandinkomen (A) worden vermenigvuldigd met het aantal gewogen dienstjaren (B) en met een correctiefactor (C). Daarbij geldt:

T.a.v. A (bruto maandinkomen): Het bruto maandinkomen, geldend op de laatste dag van het dienstverband.

T.a.v. B (aantal gewogen dienstjaren):

- Dienstjaren voor de leeftijd tot 35 jaar tellen voor 0,5
- Dienstjaren vanaf de leeftijd vanaf 35 tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 1,0
- Dienstjaren vanaf de leeftijd vanaf 45 tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5
- Dienstjaren vanaf de leeftijd vanaf 55 jaar tellen voor 2

(in de situatie waarin werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de Werkgever via een uitzendbureau ten behoeve van de Werkgever dezelfde functie heeft verricht als waarin hij aansluitend door de Werkgever is aangesteld, wordt een ononderbroken uitzendperiode meegeteld bij bepaling van het aantal dienstjaren)*

T.a.v. C (=correctiefactor): vastgesteld op 1,0

SOCIAAL PLAN (2/2)

Outplacementbureau

Ondersteuning bij het zoeken naar een functie buiten SABIC middels deelname aan een door SABIC vergoed outplacement programma uitgevoerd door een door SABIC geselecteerd outplacementbureau voor de duur van 6 maanden.

Momenteel vindt selectie plaats uit diverse bureau's (o.a. Lee Hecht Harrison, Randstad, ACE). Criteria zijn toegang tot de arbeidsmarkt, ondersteuning/begeleiding bij opstellen solliciteren, persoonlijke aanpak/maatwerk)

Rechtskundig / juridisch advies

Vergoeding van maximaal € 1.000,- netto (inclusief BTW) voor gemaakte kosten van rechtskundig en/of financieel advies. Te voldoen tegen overlegging van een op naam van Werknemer gestelde factuur.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin naar het meerderheidsoordeel van de begeleidingscommissie de toepassing (of uitsluiting) van de regeling van dit Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie heeft als taak te zorgen voor een zo goed mogelijke toepassing van het Sociaal plan en waarbij zij in het advies de belangen van alle betrokken partijen hierin zal meewegen.

De commissie bestaat uit 5 leden, waarvan 2 leden aangewezen worden door 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.

Paragraaf voor Plaatsmaker:

Partijen hebben gesproken over de mogelijkheid tot een plaatsmakersregeling en geconstateerd dat deze in het geval van deze reorganisatie slechts zeer selectief kan bestaan gelet op de zeer specifieke functies en profielen. Ingeval de mogelijkheid bestaat om i.p.v. de voor ontslag geselecteerde werknemer een andere werknemer te laten plaatsmaken zal dit door de werkgever ter bespreking in de begeleidingscommissie worden voorgelegd.