

VERTROUWELIJK

SOCIAAL PLAN

O-I NETHERLANDS BV

december 2024

INHOUDSOPGAVE

1	PREAMBULE	3
2	DEFINITIES	3
3	ALGEMEEN	6
4	PROCES	8
5	BEEÏNDIGINGSPAKKET	9
6	ALGEMENE BEPALINGEN	11
7	OVERIGE BEPALINGEN.....	13

1 PREAMBULE

1. De Werkgever wordt geconfronteerd met verslechterde marktomstandigheden, waardoor de vraag naar glas substantieel en permanent terugloopt.
2. Als gevolg hiervan is de Werkgever met de COR in overleg getreden over een pakket aan maatregelen die zien op de plant in Maastricht (de **Reorganisatie**)
3. Dit pakket is uitgewerkt in een adviesaanvraag aan de COR.
4. Ingevolge de Wet melding collectief ontslag heeft de Werkgever met de Vakbonden onderhandeld over dit Sociaal Plan. Dat heeft op 28 november 2024 geleid tot een concept akkoord.
5. Dit concept akkoord is neergelegd in dit document en is op 6 december 2024 aan de leden voorgelegd; zij hebben op 9 december hun goedkeuring aan dit Sociaal Plan gegeven waarmee het per die datum finaal is geworden en als zodanig zal worden aangemeld als CAO;
6. Uitgangspunten van het Sociaal Plan zijn het zo veel als mogelijk repareren van de sociaal en maatschappelijke gevolgen van deze reorganisatie. De focus ligt op het creëren van werk naar werk mogelijkheden voor de betrokkene medewerkers., dit mede door het inzetten van middelen zoals outplacement en financieel advies Voor degenen die toch gedwongen ontslagen zullen worden ziet dit sociaal plan op uitstekende financiële regeling die rekening houden met het verlies aan inkomen en de psychologische gevolgen van het tegelijk verliezen van baan en koopkracht.

2 DEFINITIES

Voor de toepassing van dit sociaal plan, zullen de volgende definities worden gebruikt:

Aanzegging	de schriftelijke mededeling van de Werkgever aan de Werknemer dat de Werknemer boventallig is verklaard;
Afspiegelingsbeginsel	het beginsel zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling op grond waarvan wordt bepaald welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen binnen een Uitwisselbare Functie;
Arbeidsovereenkomst	de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en Werknemer;
Beëindigingsvergoeding	de vergoeding als bedoeld in artikel 5.1 van dit Sociaal Plan;
Boventalligheid	een Werknemer die als gevolg van de Reorganisatie een Aanzegging heeft ontvangen en die met in achtneming van het Afspiegelingsbeginsel voor ontslag

in aanmerking komt;

Bijlage

een bijlage bij dit Sociaal Plan die geacht wordt een integraal onderdeel te zijn van het Sociaal Plan;

Bruto Maandsalaris

1/12 deel van het vaste bruto jaarsalaris van de Werknemer inclusief voor zover van toepassing,

- 8% vakantiegeld;
- ploegentoeslag;
- gratificatie van 8,33%;
- hindertoeslag;
- knelpuntentoeslag;
- de gemiddelde uitbetaalde RAB over de jaren 2022, 2023 en 2024;
- persoonlijke toeslag;
- consignatietoeslag;

Dienstjaren

het aantal jaren, maanden en dagen dat een Werknemer bij de Werkgever in dienst is vanaf de indiensttredingsdatum van de Werknemer bij de Werkgever, of een eerdere datum in overeenstemming met artikel 15 van de Ontslagregeling (opvolgende arbeidsovereenkomsten). Er vindt geen afronding van dienstjaren plaats naar boven; het gaat om volle perioden van zes maanden.

Directie

de directie van de Werkgever;

BW

het Burgerlijk wetboek;

CAO

de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen onder meer de Werkgever en de Vakbonden zoals van kracht op het moment van inwerkingtreding van het Sociaal Plan;

COR

de centrale ondernemingsraad van de Werkgever;

Einddatum

de Einddatum van de Arbeidsovereenkomst;

Leeftijd

de leeftijd van de Werknemer op de Einddatum;

Ongewijzigde Functie	een functie die niet wordt geraakt door de Reorganisatie. Werknemers die werkzaam zijn in een ongewijzigde functie, vallen buiten de werkingssfeer van dit Sociaal Plan;
Partijen	de partijen die dit Sociaal Plan ondertekend hebben;
Passende Functie	Een functie die maximaal één functiegroep hoger of lager dan de oorspronkelijke functie van Werknemer is ingeschaald en die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer (of waarvoor de Werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn);
Alternatieve Functie	Iedere functie binnen de Werkgever die niet een Passende Functie is; het betreft een eventuele functie die vervuld zou kunnen worden door een Werknemer indien en voor zover een Alternatieve Functie bestaat;
Persoonlijke Toeslag	de toeslag als bedoeld in de CAO;
Plaatsmaker	een werknemer die werkzaam is in een Uitwisselbare Functie waar sprake is van Boventalligheid, die op grond van het Afspiegelingsbeginsel niet in aanmerking komt voor Boventalligheid, maar er, in overeenstemming met Bijlage 1 (de Plaatsmakersregeling), vrijwillig voor kiest om de plaats in te nemen van een Werknemer die een Aanzegging heeft ontvangen;
Reorganisatie	de reorganisatie als bedoeld in de Preambule;
Sociaal Plan	dit sociaal plan gedateerd op 6 december 2024; overeengekomen tussen de Werkgever en de Vakbonden, zoals vastgelegd in dit document;
Uitwisselbare Functie	functies die naar inhoud, vereiste kennis,

vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar zijn, en wat betreft het niveau en bij de functie behorende beloning gelijk zijn. De factoren voor het vaststellen van de uitwisselbaarheid van functies worden in onderlinge samenhang beoordeeld (artikel 13 Ontslagregeling);

UWV

het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;

Vakbonden

FNV en CNV;

Vaststellingsovereenkomst (VSO)

de vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd voor de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tussen partijen;

Werkgever

O-I Netherlands B.V.;

Werknemer

elke werknemer in dienst van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vallend onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

3 ALGEMEEN

3.1 Toepasselijkheid (werkingssfeer) van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is van toepassing op:

- alle Werknemers wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever zal worden beëindigd als gevolg van een Reorganisatie betreffende de plant in Maastricht waarin 20 of meer Werknemers in een tijdsbestek van 3 maanden hun baan verliezen wegens boventalligheid; en

- de Werknemers die als gevolg van het automatiseringsproject aan het Cold End boventallig worden, ongeacht of er 20 of minder arbeidsplaatsen vervallen in een tijdsbestek van 3 maanden.

Voor de Werknemers die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt zijn zal aansluiting worden gezocht bij de regelingen die hieromtrent in de CAO zijn opgenomen (artikel 15 CAO en bijlage IV). Voorgaande betekent dat deze Werknemers geen recht hebben op de (financiële) regelingen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op een Werknemer:

- (a) die niet werkzaam is in Maastricht;
- (b) die wordt ontslagen vanwege een andere reden dan het verminderen van de productieactiviteiten (zoals persoonlijke redenen als bedoeld in artikel 7:699 lid 3 sub c tot en met h BW of een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW);
- (c) die arbeidsongeschikt is ten tijde van de Aanzegging en waarvan de arbo-arts schriftelijk verklaart of verklaard heeft (met afschrift aan de Werknemer) dat niet verwacht wordt dat de Werknemer arbeidsgeschikt zal zijn binnen twee maanden na indiening van de ontslagaanvraag bij het UWV of, indien dat eerder is, het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan; of
- (d) flexibele krachten zoals uitzendkrachten en ZZP-ers.

3.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 9 december 2024 en heeft een looptijd van 5 jaar. Daarna komt het te vervallen, tenzij Partijen schriftelijk anders overeenkomen

3.3 Hardheidsclausule

Hoewel dit Sociaal Plan met zo veel mogelijk zorg is opgesteld en geformuleerd, kan het zijn dat er individuele gevallen zijn waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot onredelijke en/of onbillijke omstandigheden en financiële gevolgen die niet in overeenstemming zijn met de geest van dit Sociaal Plan. Werknemers kunnen in geval van onredelijke en/of onbillijke omstandigheden een beoordeling van de Werkgever verzoeken ten aanzien van de financiële regelingen van het Sociaal Plan. De Werkgever zal streven naar het vinden van een oplossing die zoveel mogelijk aansluit bij de letter en de geest van dit Sociaal Plan.

3.4 Wijzigingen in (fiscale) wetgeving of regelgeving

De (fiscale) wetgeving en regelgeving zoals van kracht op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan is van toepassing. Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen in (fiscale) wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, dan zullen Partijen in overleg treden om na te gaan of aanpassing van het Sociaal Plan noodzakelijk wordt geacht.

3.5 Wijzigingen

Het Sociaal Plan kan uitsluitend met de schriftelijke instemming van alle Partijen worden gewijzigd.

3.6 Plaatsmakersregeling

Dit Sociaal Plan bevat een Plaatsmakersregeling.

De Plaatsmakersregeling heeft als doel het aantal gedwongen ontslagen te beperken. Deelname aan de Plaatsmakersregeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker. Betrokkenen maken plaats voor boventallig te verklaren collega's binnen dezelfde groep uitwisselbare functies. Als sprake is van meer Plaatsmakers dan boventalligen komt de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.

Voor de Plaatsmakers geldt een andere beëindigingsvergoeding, en wel de volgende.

Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW * factor 1.5 waarbij voor het begrip dienstjaren wordt aangesloten bij de wettelijke regeling, en dus niet bij het begrip Dienstjaren zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan.

Het reglement van deze Plaatsmakersregeling is opgenomen in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

4 PROCES

4.1 Aanzegging

Medewerkers die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen en waarvan de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, worden hiervan mondeling in kennis gesteld. Zij ontvangen tevens een schriftelijke bevestiging, de Aanzegging. De datum van Aanzegging is in de week van 16 december 2024. In de Aanzegging wordt de Einddatum opgenomen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn. De opzegtermijn wordt berekend vanaf de Aanzegging. Partijen streven ernaar om de vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 6.1 te tekenen voor of op de dag van Aanzegging.

4.2 Herplaatsing

De Werkgever zal zich inspannen een alternatieve functie voor de Werknemer te vinden in Nederland.

De Werkgever publiceert een lijst met vacatures (inclusief Alternatieve Functies) en Passende Functies op het informatiebord. Deze lijst met vacatures is tevens op te vragen bij de afdeling HR.

4.3 Interne herplaatsing

Indien er sprake is van een Passende Functie bij de Werkgever dan zal deze functie aan de Werknemer die een Aanzegging heeft ontvangen worden aangeboden. De Werknemer mag het aanbod gedurende een periode van 10 werkdagen in beraad nemen. Indien de Werknemer niet binnen 10 werkdagen laat weten dat hij het aanbod accepteert, dan wordt het aanbod geacht te zijn afgeslagen.

Herplaatsing kan alleen plaatsvinden op vrijwillige basis.

Als de functie voor meerdere Werknemers die een Aanzegging hebben ontvangen passend is en meerdere Werknemers interesse hebben in deze functie, dan zal de Werknemer met het langste dienstverband worden herplaatst.

Bij aanvaarding van een Passende Functie of een Alternatieve Functie heeft de Werknemer geen aanspraken meer op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan anders dan bedoeld in artikel 4.5

4.4 Vacatures

Als er geen Passende Functie(s), maar wel vacante alternatieve functies bij de Werkgever beschikbaar zijn (i.e. Alternatieve Functies), kan de Werknemer solliciteren naar de Alternatieve Functie. Deze vacatures zullen worden ingevuld op dezelfde wijze als voorheen bij de Werkgever gehanteerd is. Indien de Werknemer besluit te solliciteren naar de Alternatieve Functie en de Werknemer wordt herplaatst in deze functie, dan heeft de Werknemer geen recht op de vergoedingen onder dit Sociaal Plan, met uitzondering van de financiële regelingen bij herplaatsing als bedoeld in artikel 4.6. Dat is wel van toepassing.

Indien de Werknemer wordt herplaatst in een functie bij een buitenlandse zustervenootschap van de Werkgever, zullen de lokale arbeidsvoorwaarden op individuele basis worden vastgesteld waarbij rekening zal worden gehouden met de individuele omstandigheden van de Werknemer. In dit geval heeft de Werknemer geen recht op de vergoedingen onder dit Sociaal Plan.

Indien de Werknemer niet wordt herplaatst binnen de Werkgever, dan zal de Werknemer alsnog boventallig zijn en valt hij onder dit Sociaal Plan.

4.5 Financiële regelingen bij herplaatsing

Functie in lagere salarisschaal

Indien een Werknemer een functie aanvaardt binnen de organisatie van de Werkgever in een lagere schaal dan zijn huidige functie, dan zal de Werknemer aanspraak kunnen maken op de regeling van artikel 10 lid 2 g van de CAO.

5 BEËINDIGINGSPAKKET

5.1 Beëindigingsvergoeding

Werknemers van wie de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd onder toepassing van dit Sociaal Plan hebben (met uitzondering van de Plaatsmakers) recht op een beëindigingsvergoeding. Deze beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de navolgende formule:

FORMULE: Dienstjaren (A) x Bruto maandsalaris (B) x C C is 2.1.

Het aantal Dienstjaren dat Werknemer heeft opgebouwd vanaf de datum van indiensttreding bij de Werkgever, als grondslag voor de vermenigvuldiging van A x B – voor de eerste tien dienstjaren: 1/6 van het Bruto Maandsalaris voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (dus 1/3 per vol dienstjaar); – voor de daaropvolgende dienstjaren: 1/4 van het Bruto Maandsalaris voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (dus 1/2 per vol dienstjaar);

Uitzondering als de Werknemer op Datum Boventalligheid 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst tenminste tien jaar heeft geduurd: 1/2 van het Bruto Maandsalaris voor elke volle periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van

50 jaar bij de Werkgever in dienst is geweest (dus 1 per vol dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar). Er vindt geen afronding naar boven plaats; het gaat om volle perioden van zes maanden.

(de **Beëindigingsvergoeding**).

De Beëindigingsvergoeding zal worden betaald binnen een maand na de Einddatum en nadat tijdig en correct de verschuldigde loonbelasting en/of premies volksverzekeringen zijn ingehouden.

Cumulatie tussen de Beëindigingsvergoeding en de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW is uitgesloten. De transitievergoeding is verdisconteerd in de Beëindigingsvergoeding.

De Beëindigingsvergoeding is te allen tijde gelimiteerd tot het bedrag dat de Werknemer zou hebben ontvangen als salaris tot de gerechtigde pensioenleeftijd. In de gevallen waarin dit voorkomt, wordt de Beëindigingsvergoeding verhoogd met het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie waar de Werknemer nog aanspraak op zou maken indien de Werknemer tot aan de pensioengerechtigde leeftijd in dienst zou zijn gebleven.

Indien en voor zover een Werknemer recht heeft op een billijke vergoeding wordt de Beëindigingsvergoeding verminderd met het bedrag van de billijke vergoeding.

Een Werknemer die na Aanzegging zelf opzegt met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste 1 maand behoudt het recht op de Beëindigingsvergoeding. Indien de Werknemer zelf opzegt vóór Aanzegging vervalt het recht op de Beëindigingsvergoeding.

(i) Voorbeeld berekening Beëindigingsvergoeding werknemer 40 jaar

Een werknemer is geboren op 1 oktober 1984 en sinds 1 januari 2005 bij de Werkgever in dienst. Met inachtneming van de opzegtermijn eindigt de Arbeidsovereenkomst van de werknemer op 1 mei 2025.

Zijn Bruto Maandsalaris bedraagt EUR 4.000.

Gelet op de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer (niet ouder dan 50 jaar), heeft de werknemer recht op de volgende Beëindigingsvergoeding.

Totaal aantal halve dienstjaren: 40

Aantal halve dienstjaren $\times 1/6 = 20$ (1 januari 2005 - 1 januari 2015)

Aantal halve dienstjaren $\times 1/4 = 20$ (1 januari 2015 - 1 mei 2025)

Transitievergoeding $((20 \times 1/6) + (20 \times 1/4)) \times \text{EUR } 4.000 = \text{EUR } 33.333,33$ bruto

Beëindigingsvergoeding = EUR 33.333,33 $\times 2.1 = \text{EUR } 70.000$ bruto

(ii) Voorbeeld berekening Beëindigingsvergoeding werknemer 50 jaar

Een werknemer is geboren op 1 oktober 1974 en sinds 1 mei 1998 bij de Werkgever in dienst. Met inachtneming van de opzegtermijn eindigt de Arbeidsovereenkomst van de werknemer op 1 juni 2025.

Zijn Bruto Maandsalaris bedraagt EUR 4.000.

Gelet op de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer (50 jaar), heeft de werknemer recht op de volgende Beëindigingsvergoeding.

Totaal aantal halve dienstjaren: 54
Aantal halve dienstjaren x 1/6 = 20 (1 mei 1998 - 1 mei 2008)
Aantal halve dienstjaren x 1/4 = 33 (1 mei 2008 - 1 oktober 2024)
Aantal dienstjaren x 1/2 = 1 (1 oktober 2024 - 1 juni 2025)
Transitievergoeding $((20 \times 1/6) + (33 \times 1/4) + (1 \times 1/2)) \times \text{EUR } 4.000 = \text{EUR } 48.333$
bruto

Beëindigingsvergoeding = $\text{EUR } 48.333 \times 2.1 = \text{EUR } 101.499,30$ bruto

(iii) Voorbeeld berekening Beëindigingsvergoeding werknemer 60 jaar

Een werknemer is geboren op 1 oktober 1964 en sinds 1 februari 1998 bij de Werkgever in dienst. Met inachtneming van de opzegtermijn eindigt de Arbeidsovereenkomst van de werknemer op 1 augustus 2025.

Zijn Bruto Maandsalaris bedraagt EUR 4.000.

Gelet op de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer (ouder dan 50 jaar), heeft de werknemer recht op de volgende Beëindigingsvergoeding.

Totaal aantal halve dienstjaren: 55
Aantal halve dienstjaren x 1/6 = 20 (1 februari 1998 - 1 februari 2008)
Aantal halve dienstjaren x 1/4 = 14 (1 februari 2008 - 1 oktober 2014)
Aantal halve dienstjaren x 1/2 = 21 (1 oktober 2014 - 1 augustus 2025)
Transitievergoeding $((20 \times 1/6) + (14 \times 1/4) + (21 \times 1/2)) \times \text{EUR } 4.000 = \text{EUR } 69.333,33$
bruto

Beëindigingsvergoeding = $\text{EUR } 69.333,33 \times 2.1 = \text{EUR } 145.600$ bruto

6 ALGEMENE BEPALINGEN

6.1 Vaststellingsovereenkomst

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de Werkgever streven naar een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst per de Einddatum met wederzijds goedvinden, hetgeen door ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst zal worden bewerkstelligd. De Werknemers zullen in aanmerking komen voor WW-uitkeringen, indien zij aan alle criteria voldoen. Een voorbeeld van een Vaststellingsovereenkomst wordt aangehecht als **Bijlage 2**.

Voor Werknemers die deelnemen aan de procedure tegen de Werkgever bij de rechtbank Maastricht omtrent de functie-inschaling shiftleader Cold End / Hot End geldt dat in de Vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen dat de finale kwijtingsclausule niet ziet op de rechten die deze Werknemers hebben of nog zullen hebben als gevolg van de in de eerste zin van deze paragraaf bedoelde juridische procedure.

6.2 Einddatum en opzegtermijn

Bij het bepalen van de Einddatum zal rekening worden gehouden met de voor de Werkgever geldende opzegtermijn als vastgelegd in de CAO. De opzegtermijn zal worden berekend vanaf de Aanzegging. De Einddatum zal schriftelijk worden bevestigd.

6.3 Vrijstelling werkzaamheden

De Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden in de periode tussen de Aanzegging en de Einddatum. De beslissing om de Werknemer niet vrij te stellen van werkzaamheden is een bevoegdheid van de directeur van Werkgever. In het geval van vrijstelling ontvangt de Werknemer tot de Einddatum zijn huidige salaris en emolumenten. Deze regeling wordt voor

elke individuele Werknemer schriftelijk bevestigt. De Werkgever behoudt zich het recht voor alle ter beschikking gestelde eigendommen van de Werkgever terug te vragen voordat de Werknemer vrijgesteld is van zijn werkzaamheden. "Vrijstelling van werkzaamheden" betekent dat de Werknemer niet meer voor werk zal worden opgeroepen.

6.4 Opzegging na toestemming UWV

Voor de Werknemer die de Vaststellingsovereenkomst niet voor akkoord tekent voor het einde van de maand van de Aanzegging, of zelf de arbeidsovereenkomst niet opzegt voor die datum, zal de Werkgever het UWV verzoeken toestemming te verlenen om de Arbeidsovereenkomst op te zeggen. Conform artikel 7:672 lid 4 BW zal de Arbeidsovereenkomst vervolgens worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn, onder aftrek van de proceduretijd.

De Vakorganisaties zullen voorafgaand aan ondertekening van dit Sociaal Plan een verklaring afgeven als bedoeld in artikel 2 van de Wet melding collectief ontslag.

6.5 Openstaande vakantiedagen en tijd voor tijd

De Werkgever zal bij de eindafrekening een eventueel nog openstaand tijd-voor-tijd tegoed uitbetalen conform de bepalingen in de CAO.

De Werkgever zal pro rata uitbetaling doen van opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen. Te veel genoten vakantiedagen worden door de Werkgever, binnen een maand na de Einddatum verrekend. Een eventueel dan nog restant negatief vakantiesaldo wordt binnen een maand na de Einddatum door de Werknemer aan de Werkgever vergoed.

6.6 Pensioen en andere collectieve verzekeringen

De pensioenopbouw en eventuele pensioen gerelateerde verzekeringen van de Werknemer via de Werkgever zullen per de Einddatum eindigen. De Werknemer kan na de Einddatum de (collectieve) ziektekostenverzekering gedurende het kalenderjaar waarin de Einddatum ligt, voortzetten tegen de huidige voorwaarden.

6.7 Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Alle overige secundaire arbeidsvoorwaarden zullen per de Einddatum eindigen.

6.8 Eindafrekening

De Werkgever zal de Werknemer een eindafrekening verschaffen in de laatste dienstmaand, maar uiterlijk binnen een maand na de Einddatum. Betaling van de Beëindigingsvergoeding en overige bedragen waar de Werknemer recht op heeft in het kader van beëindiging van de Arbeidsovereenkomst en dit Sociaal Plan zal uiterlijk binnen een maand na de Einddatum plaatsvinden.

6.9 Getuigschrift

De Werkgever verstrekt na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst een positief getuigschrift en referenties.

6.10 Leningen en voorschotten

De Werkgever zal openstaande leningen en voorschotten verrekenen met het laatste salaris voor de Einddatum.

6.11 Jubileum

Een Werknemer die daarvoor in aanmerking komt, ontvangt een pro rato recht op de nog niet verworven jubileumgratificatie gegeven en hem voor elk vol dienstjaar tussen de 12½ en 25, resp. 25 en 40, resp. 40 en 50 dienstjaren 1/12,5 resp. 1/15 resp. 1/10 deel van de door hem eerstvolgende te bereiken jubileumgratificatie uitgekeerd, zulks op basis van het voor hem laatstelijk geldende maandinkomen, inclusief de gemiddelde consignatietoeslag over het voorgaande jaar. Uitbetaling vindt plaats gelijktijdig met de eindafrekening.

6.12 Sollicitatiegesprekken

Werknemers die niet vrijgesteld zijn van werk, zullen binnen de grenzen van redelijkheid bijzonder verlof krijgen om sollicitatiegesprekken te kunnen voeren. De Werknemer moet zijn leidinggevende van tevoren op de hoogte stellen van het feit dat hij een sollicitatiegesprek heeft.

6.13 Begeleidingscommissie

Er wordt een commissie opgericht die Werknemers bijstaat bij het aanvragen van de diensten zoals hieronder weergegeven en die tevens kan bemiddelen of een uitspraak kan doen inzake een individueel geschil tussen de Werknemer en de Werkgever over de interpretatie en toepassing van het Sociaal Plan

Het reglement van de commissie wordt aangehecht als **bijlage 3**.

6.14 Outplacement

Na het tekenen van de Vaststellingsovereenkomst, komen Werknemers in aanmerking voor een individueel budget ter waarde van EUR 3000 bruto, waarmee Werknemers ofwel een outplacementprogramma kunnen volgen, ofwel financieel advies kunnen inwinnen, dan wel naar eigen inzicht het budget op een andere wijze aanwenden.

6.15 Employability Service

Werknemers hebben toegang tot employability services, waaronder trainingssessies voor sollicitatiegesprekken en andere vaardigheden die de kans op het vinden van een nieuwe baan vergroten. Deze diensten zijn bedoeld om Werknemers te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en inzetbaarheid.

7 OVERIGE BEPALINGEN

De Werknemer die een beroep doet op de voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de Werkgever te verstrekken.

Het Sociaal Plan wordt als cao aangemeld.

DIT SOCIAAL PLAN is aangegaan door de bevoegde vertegenwoordigers van Partijen in Schiedam.

O-I Nederlands B.V.



Door: Rob Daamen

Titel: Directeur

FNV



Door: Marco Vallebella

Titel: Bestuurder FNV Procesindustrie

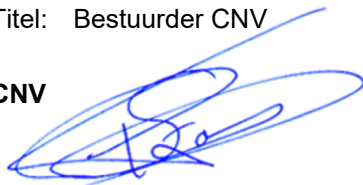
CNV



Door: Leon van der Elsen

Titel: Bestuurder CNV

CNV



Door: Piet Fortuin

Titel: Voorzitter CNV

BIJLAGE 1 PLAATSMAKERSREGELING

1. De Plaatsmakersregeling geldt alleen bij boventalligheid van een Uitwisselbare Functie en is niet van toepassing daar waar sprake is van Boventalligheid vanwege het vervallen van een unieke functie. Immers, wanneer collega A zich zou melden voor het plaatsmaken voor een collega en daarmee de plaats zou innemen van collega B die boventallig wordt vanwege het vervallen van zijn/haar functie, zou collega B de functie van collega A moeten gaan vervullen die (substantieel) afwijkt van de eigen (vervallen) functie van collega B. Dit levert een onwerkbare situatie op.
2. Deelname aan de Plaatsmakersregeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker. De Werkgever behoudt zich te allen tijde het recht voor om een verzoek zoals bedoeld in de vorige zin te weigeren, onder opgaaf van redenen.
3. De Plaatsmakers maken plaats voor boventallige collega's in dezelfde bedrijfsvestiging binnen dezelfde groep Uitwisselbare Functies.
4. Als sprake is van meer Plaatsmakers dan boventalligen dan komt de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.
5. Het definitieve aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de Plaatsmakersregeling hangt dus af van het aantal boventalligen per Uitwisselbare Functie per bedrijfsvestiging.
6. Het aantal medewerkers dat maximaal gebruik kan maken van de regeling is gelijk aan het aantal dat door krimp gedwongen boventallig zou zijn geworden, gezien per bedrijfsvestiging per groep Uitwisselbare Functie.
7. De Plaatsmaker mag niet eerder vertrekken dan de beoogde boventalligheidsdatum van de boventallige. Eén en ander gebeurt in onderling overleg met HR.
8. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen niet in aanmerking komen voor de Plaatsmakersregeling.

BIJLAGE 2 – VOORBEELD VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 7:900 E.V. BW

DEZE BEËINDIGINGSOVEREENKOMST is overeengekomen op _____

TUSSEN:

- (1) **O-I Netherlands B.V.**, de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te Schiedam met hoofdvestiging te Spoorstraat 7, 3112HD Schiedam (de **Werkgever**); en
- (2) [**•ACHTERNAAM**] [**•VOORNAMEN**], wonende aan [**•straatnaam**] [**•huisnummer**] [**•postcode**] [**•woonplaats**] (de **Werknemer**).

De partijen bij deze overeenkomst worden hierna gezamenlijk aangeduid als de **Partijen**.

OVERWEGENDE DAT:

- (A) de Werknemer op [**•begindatum**] in dienst is getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Werkgever en de Werknemer laatstelijk werkzaam is in de functie van [**•functietitel**] met afdelingsnummer [**•afdelingsnummer**], op basis van een arbeidsovereenkomst voor [**•onbepaalde tijd**], met een salaris van EUR [**•salaris**] bruto per maand, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, gratificaties en andere emolumenten en voor [**•aantal**] FTE (de **Arbeidsovereenkomst**);
- (B) de Werkgever de Arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen als gevolg van een reorganisatie, zoals nader gedefinieerd in het onder (D) genoemde sociaal plan, waardoor de functie van de Werknemer zal komen te vervallen per [**•datum**]. Voor de Werknemer zijn er (al dan niet met omscholing) geen herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming van de Werkgever of aan de Werkgever gelieerde ondernemingen, noch zal een dergelijke positie binnen afzienbare tijd beschikbaar komen;
- (C) de Werkgever verklaart dat er geen sprake is van een dringende reden om de Arbeidsovereenkomst te beëindigen zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (**BW**);
- (D) de Werkgever met de vakbonden en de COR in overleg getreden over een pakket aan maatregelen. Dit pakket is uitgewerkt in een sociaal plan (het **Sociaal Plan**);
- (E) deze overeenkomst vormt een de individuele uitwerking vormt van de bepalingen uit het Sociaal Plan (de **Beëindigingsovereenkomst**);
- (F) voor zover in deze Beëindigingsovereenkomst geen specifieke regelingen zijn opgenomen, de bepalingen uit het Sociaal Plan onverkort van toepassing blijven;
- (G) de Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud en de gevolgen van de Beëindigingsovereenkomst en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en deskundig advies in te winnen alvorens de Beëindigingsovereenkomst te ondertekenen.

PARTIJEN ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:

1. **Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst**
 - 1.1 **De Arbeidsovereenkomst zal eindigen per [•datum] (de Einddatum).**
 - 1.2 **Tot de Einddatum houdt de Werknemer aanspraak op het basissalaris inclusief emolumenten overeenkomstig de Arbeidsovereenkomst.**
 - 1.3 **[•Optioneel (tussentijdse beëindiging):** De Werknemer kan de Arbeidsovereenkomst schriftelijk en gericht aan de Werkgever opzeggen vóór de Einddatum. De Arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval met wederzijds goedvinden per die eerdere datum (de Tussentijdse Einddatum). In dat geval vervangt de Tussentijdse Einddatum de Einddatum in deze Beëindigingsovereenkomst. De Werknemer behoudt het recht op de Beëindigingsvergoeding. Bovendien heeft de Werknemer in dat geval recht op een forfaitair bedrag gelijk aan [•100%] van het bruto salaris exclusief emolumenten over de periode tussen de Tussentijdse Einddatum en de Einddatum (de Aanvullende Beëindigingsvergoeding).
2. **Vrijstelling van werkzaamheden**
 - 2.1 **De Werknemer wordt vrijgesteld van de taken en verplichtingen van de Arbeidsovereenkomst vanaf de datum ondertekening van deze Beëindigingsovereenkomst tot aan de Einddatum (de Vrijstellingsdatum).**
 - 2.2 **De Werknemer verleent naar beste kunnen medewerking aan een correcte overdracht van taken en verantwoordelijkheden. Tot aan de Einddatum blijft de Werknemer beschikbaar voor het beantwoorden van (redelijke) vragen met betrekking tot de overdracht van taken en verantwoordelijkheden.**
3. **Beëindigingsvergoeding**
 - 3.1 **De Werkgever betaalt de Werknemer een bedrag van EUR [•bedrag] bruto (de Beëindigingsvergoeding), onder de voorwaarde dat (i) de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van en onder de voorwaarden van deze Beëindigingsovereenkomst en (ii) de Werknemer heeft voldaan aan alle verplichtingen uit hoofde van de Beëindigingsovereenkomst. Een berekening van de Beëindigingsvergoeding wordt bijgevoegd als bijlage.**
 - 3.2 **De Werknemer aanvaardt de Beëindigingsvergoeding als volledige en definitieve afrekening en verklaart dat de Werknemer verder geen rechten heeft op enige vergoeding of compensatie in relatie met de Arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan of enige andere relatie met de Werkgever of aan de Werkgever gelieerde ondernemingen.**
4. **RAB en gratificatie**
 - 4.1 **De Werknemer heeft recht op een RAB voor 2024 (voor zover nog niet uitbetaald) en – voor zover de Einddatum in 2025 ligt – een pro rata RAB voor 2025 tot aan de Einddatum.**

- 4.2 **Verder heeft de Werknemer voor 2024 (voor zover nog niet uitbetaald) en pro rata voor 2025 – voor zover de Einddatum in 2025 ligt – een pro rata gratificatie voor 2025 tot aan de Einddatum. De gratificatie bestaat uit 8,33% van het basissalaris inclusief enige toeslagen maar exclusief andere emolumenten.**
- 4.3 **Afgezien hiervan, heeft de Werknemer niet langer recht op een bonus of enig andere vorm van een variabele beloning in 2024, 2025 of enig ander jaar.**
5. **Eindafrekening**
- 5.1 **Per de Einddatum stelt de Werkgever de eindafrekening op. De Werkgever zal een eindafrekening uitkeren die uitsluitend ziet op het salaris, pro rata vakantiebijslag, tijd-voor-tijd voor zover dit is opgebouwd maar niet is opgenomen, en opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen tot [•de Einddatum] **OF** [•de Vrijstellingsdatum]. Indien de Werknemer recht heeft op een jubileumvergoeding, wordt deze ook conform het Sociaal Plan met de eindafrekening betaald.**
6. **Betaling en inhouding van loonbelasting en sociale premies**
- 6.1 **Alle betalingen uit hoofde van deze beëindigingsovereenkomst zullen uiterlijk binnen één maand na de Einddatum worden overgemaakt op de bij de Werkgever bekende bankrekening van de Werknemer, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen in de Beëindigingsovereenkomst.**
- 6.2 **Op alle brutobedragen uit hoofde van de Beëindigingsovereenkomst zal de Werkgever de vereiste loonbelasting en sociale premies inhouden.**
7. **Bedrijfsregelingen, collectieve verzekeringen en pensioen**
- 7.1 **De deelname van de Werknemer aan alle bedrijfsregelingen, collectieve verzekeringen en pensioenregeling van de Werkgever of aan de Werkgever gelieerde ondernemingen, wordt met ingang van de Einddatum beëindigd in overeenstemming met het Sociaal Plan.**
8. **Inleveren bedrijfseigendommen**
- 8.1 **Uiterlijk op de datum van ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst, is de Werknemer verplicht om alle toegangspassen, sleutels, creditcards andere betaalmiddelen, dossiers, documenten, verslagen of gegevens, zoals e-mails, databestanden, agenda's, computers, laptops, iPads/tablets, mobiele telefoon, bedrijfskleding en toebehoren, en andere eigendommen van de Werkgever, die nog in het bezit van de Werknemer zijn, wachtwoord vrij, schoon en in goede staat in te leveren bij de Werkgever. Indien de Werknemer de in dit artikel genoemde verplichting niet is nagekomen, verliest de Werknemer het recht op alle uitkeringen uit hoofde van deze beëindigingsovereenkomst, zonder te zijn ontheven van de verplichting tot teruggave van de bedrijfseigendommen.**
9. **Geheimhoudingsbeding**

- 9.1 Voor zover overeengekomen, blijft de Werknemer gehouden aan het tussen Partijen van kracht zijnde geheimhoudingsbeding, alsmede enig bijbehorende boetebeding. Werkgever zal voor zover van toepassing geen beroep doen op een concurrentie-, relatie- of neven- werkzaamhedenbeding.
10. Communicatie en geheimhouding
- 10.1 De interne en externe communicatie ten aanzien van het vertrek van de Werknemer zal neutraal zijn en zal plaatsvinden vóór de Einddatum.
- 10.2 De Partijen doen geen negatieve uitlatingen over elkaar.
- 10.3 De Partijen betrachten strikte geheimhouding jegens derden (met uitzondering van derden die juridisch – of financieel advies verlenen aan de Werknemer) omtrent de reden van totstandkoming van de onderhavige Beëindigingsovereenkomst, alsmede over de inhoud en de wijze van uitvoering daarvan. Uitsluitend na schriftelijke toestemming van de Werkgever zal informatie hieromtrent met derden mogen worden gedeeld. De geheimhoudingsverplichting is niet van toepassing indien en voor zover een der Partijen verplicht is informatie te verstrekken ingevolge een wettelijke bepaling dan wel ten behoeve van de uitvoering van de Beëindigingsovereenkomst.
11. Getuigschrift en referenties
- 11.1 De Werkgever zal de Werknemer voorzien van een positief geformuleerd getuigschrift. Eventuele toekomstige referenties zullen in lijn zijn met dit getuigschrift
12. Overige regelingen
- 12.1 Voor regelingen zoals outplacement, financieel advies en employability service wordt verwezen naar het Sociaal Plan.
13. Finale kwijting
- 13.1 In de onderhandelingen hebben de Partijen de gelegenheid gehad om alle (potentiële) rechten, verplichtingen en geschilpunten aan de orde te stellen. Behoudens voor zover het de nakoming en uitvoering van de in de Beëindigingsovereenkomst omschreven rechten en verplichtingen betreft, verlenen de Partijen elkaar hierbij finale kwijting met betrekking tot de Arbeidsovereenkomst, de (wijze van) beëindiging daarvan en anderszins. Deze kwijting strekt mede ten behoeve van aan de Werkgever gelieerde ondernemingen en functionarissen, vertegenwoordigers en werknemers van de Werkgever en aan de Werkgever gelieerde ondernemingen.
14. Toepasselijk recht en geschillen
- 14.1 Op de Beëindigingsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
15. Overige bepalingen

- 15.1 Het Sociaal Plan en de Beëindigingsovereenkomst bevatten alle afspraken die de Partijen in het kader van de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken die zijn overeengekomen tussen de Partijen. Eventuele wijzigingen of aanvullingen zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.
- 15.2 Voor zover enige bepaling (of onderdeel) van de Beëindigingsovereenkomst of het Sociaal Plan niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet.
- 15.3 Het al dan niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de wetgeving inzake sociale zekerheid doet niet af aan de rechten en verplichtingen uit hoofde van de Beëindigingsovereenkomst en het Sociaal Plan.
- 15.4 De Werknemer verklaart dat de Werknemer in de aanloop naar het sluiten van de Beëindigingsovereenkomst alle feiten en omstandigheden te hebben vermeld die, zoals de Werknemer weet of redelijkerwijs zou kunnen weten, van invloed kunnen zijn op vaststelling van de rechten die voortvloeien uit de Beëindigingsovereenkomst. De Werknemer verklaart dat op het moment van ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst, de Werknemer geen andere baan of elders betaald werk heeft, noch dat hier uitzicht op is (waaronder, maar niet uitsluitend een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek). Een door de Werkgever geleverde prestatie, dan wel de nog te leveren prestatie (zoals het betalen van de Beëindigingsvergoeding en/of het afgeven van een positief getuiggeschrift) zijn niet meer verschuldigd aan de Werknemer indien een gedane uitspraak onjuist blijken te zijn. De reeds geleverde prestaties moeten in dat geval ongedaan worden gemaakt.
- 15.5 De Werknemer heeft het recht deze Beëindigingsovereenkomst binnen twee weken na de datum waarop de Beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen, zonder opgave van redenen, schriftelijk (waaronder mede wordt verstaan per email) en gericht aan de Werkgever te ontbinden conform artikel 7:760b lid 2 BW.
- 15.6 Binnen 10 dagen na de Einddatum zal de Werknemer alle verwijzingen naar de Werkgever of aan de Werkgever gelieerde ondernemingen op de door de Werknemer gebruikte sociale media (waaronder maar niet uitsluitend: LinkedIn, Twitter, Facebook) verwijderen indien daaruit zou kunnen worden afgeleid dat de Werknemer na de Einddatum in dienst is bij de Werkgever of aan de Werkgever gelieerde ondernemingen.
- 15.7 Deze Beëindigingsovereenkomst is aan te merken als een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil in de zin van artikel 7:900 BW tot en met artikel 7:906 BW.
- 15.8 Deze Beëindigingsovereenkomst is aangegaan op de datum die aan het begin van deze Beëindigingsovereenkomst is vermeld.

[handtekeningpagina volgt]

[handtekeningenpagina]

De Werkgever

Rob Daamen
O-I Netherlands B.V.

De Werknemer

BIJLAGE 3 – reglement commissie

Artikel 1: Doelstelling

De commissie wordt opgericht met een tweedelig doel:

- 1) om werknemers bij te staan bij het aanvragen van de diensten zoals outplacement, financial advies en employability services. De commissie biedt advies en begeleiding om ervoor te zorgen dat werknemers optimaal gebruik kunnen maken van deze beschikbare middelen en ondersteuning.
- 2) bij een individueel geschil tussen de werknemer en de werkgever over de interpretatie en toepassing van het Sociaal Plan (het Geschil), te bemiddelen en – als die bemiddeling geen resultaat oplevert, een uitspraak over het Geschil te doen. De procedure staat niet open voor bezwaren gericht tegen beslissingen van de werkgever, die voortvloeien uit een wettelijk voorschrift.

Artikel 2: Samenstelling

1. De commissie bestaat in ieder geval uit:
 - o een onafhankelijke voorzitter, die in overleg tussen de werkgever en werknemerszijde wordt benoemd; en
 - o twee commissieleden, waarvan één commissielid op voordracht van de werkgever wordt benoemd en één commissielid op voordracht van werknemerszijde.
2. De voorzitter en de commissieleden hebben ieder één of meer plaatsvervangers, die op dezelfde wijze worden benoemd.
3. De leden van de commissie worden in beginsel benoemd voor een periode gelijk aan de looptijd van het Sociaal Plan.
4. De leden van de commissie dienen over een zodanige (werk)ervaring te beschikken dat zij in staat kunnen worden geacht adequaat te kunnen optreden in het kader van advisering en begeleiding c.q. bemiddeling/oordelen over een Geschil.

Artikel 3: Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft de volgende taken:
 - o Het adviseren van werknemers over de beschikbare diensten.
 - o Het begeleiden van werknemers bij het aanvragen van deze diensten.
 - o Het monitoren van het gebruik van de diensten en het rapporteren van bevindingen aan de directie en de ondernemingsraad en de betrokken vakbonden.
 - o Het begeleiden van werkgever en werknemers bij een Geschil over de toepassing van het Sociaal Plan en
 - o Het komen tot een zwaarwegend doch niet bindend advies als het Geschil niet opgelost werd
2. De commissie heeft de bevoegdheid om informatie op te vragen die nodig is voor de uitvoering van haar taken.

Artikel 4: Werkwijze adviseren/begeleiding werknemers

1. Het verzoek tot advies/begeleiding/bemiddeling wordt gedaan door middel van een e-mail aan Rob Daamen.
2. Het verzoek bevat in elk geval:
 - o naam, adres- en contact gegevens van de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft; en
 - o de diensten waar de werknemer interesse in heeft; of
 - o een omschrijving van het Geschil met een duidelijk verzoek aan de commissie (het Schriftelijke Verzoek).
3. De commissie bevestigt de werknemer binnen vijf werkdagen de ontvangst van het schriftelijke verzoek
4. Bij een verzoek tot advies over een dienst neemt een commissielid, door de commissie aangeduid, contact met de werknemer op om een individuele afspraak met de werknemer maken. Dit om in de advisering en begeleiding te voorzien. Indien noodzakelijk zullen er meerdere afspraken met de werknemer worden gemaakt.
5. De commissie bevestigt de werknemer zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen vijf werkdagen, per e-mail de ontvangst van het Schriftelijke Verzoek. Bij een Schriftelijk Verzoek stelt de commissie de Werkgever in de gelegenheid om binnen 10 werkdagen haar zienswijze te geven op het Schriftelijke Verzoek. Na ontvangst van de reactie van de werkgever, stelt de commissie de werknemer in staat om hierop schriftelijk te reageren. Dit wederom binnen tien werkdagen.

Artikel 5: Werkwijze commissie

1. De commissie vergadert ten minste eenmaal per kwartaal en verder zo vaak als nodig is.
2. Vergaderingen worden bijeengeroepen door de voorzitter van de commissie.
3. Bij een Schriftelijk Verzoek kan, indien de commissie dit noodzakelijk acht, na de schriftelijke reacties nog een mondeling behandeling plaatsvinden. Dit om de standpunten verder te verduidelijken, dan wel om te pogen tot een schikking te komen. Partijen kunnen zich (op eigen kosten) laten bijstaan door een deskundige/adviseur. Uitnodiging voor de mondeling behandeling worden minstens 15 werkdagen daarvoor bij partijen bekend gemaakt. Wordt geen akkoord tijdens de mondelinge behandeling bereikt, dan doet de commissie binnen 20 werkdagen na de behandeling schriftelijke uitspraak, bestaande uit een zwaarwegend doch niet bindend advies aan werkgever.
4. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter. Het besluit van de commissie is voor partijen zwaarwegend doch niet bindend. Het staat partijen de gang naar de rechter niet in de weg
5. De commissie stelt jaarlijks een verslag op van haar activiteiten en bevindingen.

Artikel 6: Communicatie

1. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hen in het kader van hun werkzaamheden ter kennis komt.
2. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van het lidmaatschap van kracht.

Artikel 7: Kosten en ondersteuning

1. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning voor de commissie en eventueel noodzakelijke te maken kosten door de commissie.

Artikel 8: Geheimhouding

1. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hen in het kader van hun werkzaamheden ter kennis komt.
2. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van het lidmaatschap van kracht.

Artikel 9: Slotbepalingen

1. Dit reglement treedt in werking op de dag van goedkeuring door de directie en de ondernemingsraad.
2. Wijzigingen in dit reglement kunnen alleen worden aangebracht met instemming van zowel de directie als de vakbonden.
3. Dit reglement wordt aangehecht als bijlage 3 bij het sociaal plan.