

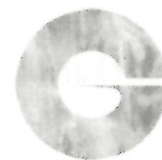


**Sociale Begeleidingsregeling
Givaudan Nederland BV**

Looptijd 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026

**Inhoudsopgave**

1. Algemeen.....	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Toepassing	5
1.3 Looptijd	6
1.4 Algemeen	6
1.5 Verstrekken van inlichtingen en misbruik	6
2. Definities	7
2.1 Aanzegging boventalligheid	7
2.2 Beëindigingsvergoeding.....	7
2.3 Bruto jaarinkomen.....	7
2.4 Company Manager	8
2.5 Datum feitelijke boventalligheid.....	8
2.6 Dienstverband	8
2.7 Directeur HR	8
2.8 Einddatum	8
2.9.1 Maandinkomen.....	8
2.9.2 Maandinkomen bij verlof.....	8
2.10 Medewerker.....	8
2.11 Ondernemingsraad	9
2.12 Passende functie	9
2.13 Uitwisselbare functie.....	9
2.14 Vakverenigingen	9
2.15 Vaststellingsovereenkomst.....	9
2.16 Werkgever	9
3. Boventalligheid en herplaatsing	10
3.1 Boventalligheid	10



3.2 Aanzegging boventalligheid	11
3.3 Herplaatsingsgesprek	11
3.4 Procedure tot beëindiging van het dienstverband	11
3.5 Opzegtermijn.....	12
3.6 Vrijstelling van werk, eerder uit dienst of doorwerken tot de einddatum.....	12
3.7 Proces interne herplaatsing	13
3.8 Weigering passende functie	13
3.9 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing	13
3.10 Verhuiskostenregeling.....	14
4. Outplacement, scholing, coaching, training en overige faciliteiten	15
4.1 Outplacement	15
4.2 Scholing/coaching/training	15
4.3 Tijd	15
4.4 Werving, selectiebureaus en uitzendbureau	16
5. Financiële voorzieningen bij einde arbeidsovereenkomst.....	16
5.1 Beëindigingsvergoeding.....	16
5.2 Tekenbonus	17
5.3 Eerder einde arbeidsovereenkomst	17
5.4 Bonus IP/ PSP	17
5.5 Eindafrekening	18
5.7 Maatwerkcommissie	18
6. Overige voorwaarden en voorzieningen.....	20
6.1 Juridisch en financieel advies.....	20
6.2 Studiekosten	20
6.3 Geheimhoudingsbeding.....	20
6.4 Lease-auto / zaken in bruikleen / eigendom van het bedrijf	20
6.5 Jubilea	21



6.6 Zorgverzekering	21
6.7 Beperkende bedingen	21
7. Beroepscommissie	22
7.1 Doelstelling	22
7.2 Werkwijze	22
7.3 Samenstelling	22
7.4 Advies	22
7.5 Geheimhouding	22
8. Hardheidsclausule	23
9. Ondertekening	24



1. Algemeen

1.1 Inleiding

Werkgever en de vakorganisaties (FNV, CNV Vakmensen en BVP) zijn deze Sociale Begeleidingsregeling (SBR) overeengekomen om de gevolgen van reorganisaties binnen Werkgever gedurende de looptijd van de SBR te kunnen opvangen. Het belangrijkste uitgangspunt daarbij is om de individuele medewerker te begeleiden van werk naar werk. Vanuit dat oogpunt geldt dat de SBR zich niet slechts richt op het verstrekken van een financiële vergoeding, maar met name op het verkrijgen van een passende functie voor de medewerker. Immers, het hebben van een baan en de daarbij behorende inkomenszekerheid brengt rust, (zelf)vertrouwen, sociaal contact en het gevoel bij te dragen.

Deze SBR geeft duidelijkheid en houvast aan alle betrokken partijen, niet in de laatste plaats aan medewerkers, in geval van een reorganisatie met boventalligheid tot gevolg.

1.2 Toepassing

Deze SBR is van toepassing op elke medewerker van Werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd met Werkgever (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van significante veranderingen in de Nederlandse organisatiestructuur waarvoor advies wordt aangevraagd conform het bepaalde in artikel 25 lid 1 WOR met uitzondering van uitzendkrachten, zelfstandigen en medewerkers met wie om andere redenen de arbeidsovereenkomst eindigt bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, als gevolg van frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker, het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd en het accepteren van een andere functie binnen het Werkgever concern. De SBR vervangt alle voorgaande Sociale Plannen, regelingen en eerdere afspraken tussen partijen over reorganisaties en/of veranderprocessen tussen partijen.

Indien de medewerker niet instemt met een in het kader van de SBR aangeboden beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst), dan zal de arbeidsovereenkomst worden opgezegd na verkregen toestemming van het UWV. Als er geen sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst maar opzegging van de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van het UWV dan zijn de voorzieningen van de SBR niet (meer) van toepassing en zal de medewerker alleen aanspraak kunnen maken op de wettelijke voorzieningen bij ontslag.



1.3 Looptijd

De SBR treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2026 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. De SBR werkt niet na (nawerking is uitgesloten). Reeds individueel met de medewerker afgesproken rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze SBR blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht.

Werkgever en Vakverenigingen streven ernaar om na afloop van de SBR te komen tot een nieuwe SBR. Zij gaan daartoe vroegtijdig in gesprek zodat een nieuwe SBR kan ingaan per 1 januari 2027.

Indien tijdens de looptijd van de SBR wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatsvinden, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van de SBR en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Werkgever zullen partijen in overleg treden over aanpassing van de SBR en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

1.4 Algemeen

Alle in deze SBR genoemde bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en dit niet kostenverhogend werkt voor Werkgever.

1.5 Verstrekken van inlichtingen en misbruik

De medewerker, die een beroep doet op de voorzieningen van de SBR, verplicht zich aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van de SBR tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van Werkgever.



2. Definities

2.1 Aanzegging boventalligheid

De schriftelijke mededeling van Werkgever aan een individuele medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen per de datum feitelijke boventalligheid.

2.2 Beëindigingsvergoeding

Het brutobedrag dat Werkgever aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Werkgever

2.3 Bruto jaarinkomen

Het bruto jaarinkomen voor toepassing van deze SBR bestaat uit de volgende vaste componenten die van toepassing zijn op het moment van aanzegging:

1. 12 x het bruto maandsalaris;
2. vakantiegeld (8% van 12 x het bruto maandsalaris);
3. vaste ploegentoeslag per maand;
4. vaste wachtoverdrachttoeslag;
5. vaste persoonlijke toeslag per maand;
6. vaste consignatietoeslag per maand;
7. vaste bruto pensioencompensatie(indien van toepassing)
8. overwerkvergoeding; uitbetaalde bedrag gemiddeld over de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan de aanzegging boventalligheid
9. Incentive Plan (IP); uitbetaalde bedrag gemiddeld over de afgelopen 3 kalenderjaren voorafgaand aan de aanzegging boventalligheid.
10. Profit Sharing Plan (PSP); uitbetaald bedrag gemiddeld over de afgelopen 3 kalenderjaren voorafgaand aan de aanzegging boventalligheid

De volgende elementen zijn uitgesloten van het bruto jaarinkomen:

- onkostenvergoedingen;
- car allowance/autovergoeding
- overige vergoedingen zoals BHV, CMT, Ziektekostenbijdrage en overige vergoedingen.



2.4 Company Manager

De statutair bestuurder van Werkgever

2.5 Datum feitelijke boventalligheid

Datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker daadwerkelijk vervalt.

2.6 Dienstverband

Voor de berekening van de duur van het dienstverband van medewerker om de beëindigingsvergoeding vast te stellen, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten/uitzendperiodes (soortgelijke werkzaamheden) die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd bij de (rechtsopvolger rechtsvoorganger van) Werkgever samengeteld. Indien een medewerker van oordeel is dat in zijn geval een eerdere datum indiensttreding geldt, zal de medewerker dit zelf met documenten dienen aan te tonen. Dienstjaren die een medewerker als zelfstandig ondernemer t.b.v. werkgever heeft gewerkt, worden buiten beschouwing gelaten en tellen niet mee voor het aantal dienstjaren.

2.7 Directeur HR

De directeur HR van Werkgever

2.8 Einddatum

De datum waarop het dienstverband van de medewerker eindigt.

2.9.1 Maandinkomen

Het bruto jaarinkomen, zoals gedefinieerd onder 2.3 van deze SBR gedeeld door 12.

2.9.2 Maandinkomen bij verlof

In geval van (gedeeltelijk) onbetaald verlof (bijvoorbeeld in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) wordt het bruto maandsalaris als basis voor het jaarinkomen genomen zonder dat dit verlof van toepassing zou zijn. Deelname aan CAO a la carte heeft geen consequenties voor de vaststelling van het maandinkomen en wordt voor de vaststelling van het maandinkomen volledig buiten beschouwing gelaten.

2.10 Medewerker

Iedere persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd arbeid verricht in dienst van Werkgever en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van onder 1.1 en 1.2 genoemde reorganisaties.



2.11 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van Werkgever

2.12 Passende functie

Onder "passende functie" wordt verstaan een functie bij Werkgever die naar het oordeel van de werkgever aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de boventallige medewerker. Daarbij geldt dat de:

- reisafstand woon-werkverkeer maximaal 1,5 uur enkele reis (geen rekening houdend met files) zal bedragen, conform ANWB routeplanner, snelste route;
- passende functie qua niveau maximaal 1 HAY schaal of Werkgever job level lager of hoger dan de vervallen functie kan liggen.

2.13 Uitwisselbare functie

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

- de functies op grond van de Ontslagregeling vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie, en;
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

2.14 Vakverenigingen

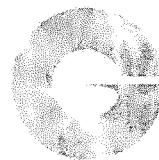
FNV, CNV Vakmensen, BVP.

2.15 Vaststellingsovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW gesloten tussen Werkgever en de boventallige medewerker waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, per de Einddatum wordt beëindigd en waarin Werkgever en de boventallige medewerker de afspraken die gelden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnemen.

2.16 Werkgever

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Givaudan Nederland.



3. Boventalligheid en herplaatsing

3.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:

- (a) de functie van de medewerker vervalt;
- (b) de functie van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten - en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer medewerkers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie (in welk geval via de bepalingen van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen waaronder het afspiegelingsbeginsel, de ontslagvolgorde wordt bepaald);
- (c) de functie van de medewerker wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude/ vervallen functie.

Afspiegeling

Bij afspiegeling zijn de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV van toepassing als volgt: Indien afgespiegeld moet worden, geldt dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen per categorie uitwisselbare functies de medewerkers met het kortste dienstverband per leeftijdscategorie als eerste boventallig worden verklaard. Als leeftijdscategorieën worden groepen aangehouden, te weten 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 en ouder. Hierbij geldt dat de verhoudingsgewijze leeftijdsopbouw van het personeelsbestand zoveel mogelijk in stand blijft.

Bij afspiegeling geldt dat ten hoogste 10% van het totale aantal medewerkers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing kan worden gelaten indien:

- aannemelijk is dat de medewerker bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
- de medewerkers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een medewerker bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal



- ontwikkelen;
- voor alle medewerkers kenbaar is gemaakt dat medewerkers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel; en
- aan alle medewerkers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende medewerker.

3.2 Aanzegging boventalligheid

Werkgever zal zo snel als mogelijk de betroffen medewerker inlichten die boventallig wordt, duidelijk te maken per welke datum die feitelijk boventallig is en informeren dat de procedure tot beëindiging van het dienstverband wordt opgestart. Dit zal mondeling plaatsvinden, gevolgd door een schriftelijke bevestiging. Op het moment dat een medewerker boventallig is verklaard, is deze SBR van toepassing. De datum van schriftelijke bevestiging geldt als formele aanzegging boventalligheid.

3.3 Herplaatsingsgesprek

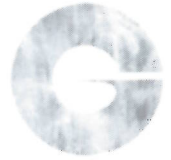
Werkgever zal inventariseren of en welke herplaatsingsmogelijkheden er binnen Werkgever en bij Werkgever vestigingen in het buitenland zijn die naar de mening van werkgever passen bij de bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de boventallige medewerker. Werkgever zal dit in een herplaatsingsgesprek met de medewerker bespreken.

3.4 Procedure tot beëindiging van het dienstverband

Werkgever zal wanneer er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn een beëindiging van het dienstverband in gang zetten, hetzij door middel van het doen van een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst, hetzij door middel van een ontslagprocedure bij het UWV.

Wanneer Werkgever binnen 14 dagen nadat de vaststellingsovereenkomst is aangeboden geen reactie van de medewerker heeft ontvangen of wanneer binnen deze periode geen zicht is op het kunnen bereiken van een overeenkomst zal Werkgever een ontslagprocedure bij het UWV opstarten en/of voortzetten.

Mocht de boventallige medewerker voor de Einddatum alsnog intern worden herplaatst, dan komen alle gemaakte afspraken in het kader van de vaststellingsovereenkomst te vervallen.



3.5 Opzegtermijn

De medewerker blijft gedurende diens opzegtermijn in dienst van Werkgever met behoud van salaris. De opzegtermijn is afhankelijk van de lengte van het dienstverband en wat er in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen of op basis van de cao geldt. Bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die van toepassing is.

3.6 Vrijstelling van werk, eerder uit dienst of doorwerken tot de einddatum

Per organisatiewijziging wordt met inachtneming van advies van de OR per functie bepaald of er gedurende (een deel van) de opzegtermijn tot de einddatum wordt doorgewerkt en of sprake is van een periode van vrijstelling van werk. Vakantiedagen die gedurende de vrijstelling van werkzaamheden worden opgebouwd, worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten (er vindt tijdens de periode van vrijstelling van werkzaamheden dus geen opbouw van vakantiedagen plaats).

In geval van doorwerken tijdens boventalligheid, bijvoorbeeld om werk over te dragen / af te ronden, geldt dat de reguliere rechten en verplichtingen vanuit arbeidsovereenkomst, CAO, personeels- en bedrijfsregelingen onverkort gelden.

Vrijstelling

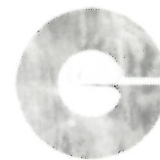
Tijdens vrijstelling van werkzaamheden wordt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer betaald. De periode van vrijstelling van werk telt niet mee voor de berekening van recht op IP/PSP (zie ook 5.3).

Indiensttreding elders

Indien de boventallige medewerker na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst eerder elders in dienst treedt, laat die dit Werkgever per direct schriftelijk weten en eindigt de arbeidsovereenkomst tussen medewerker en Werkgever op het moment dat de medewerker elders in dienst treedt zonder dat de medewerker daarbij de opzegtermijn in acht moet nemen. In dat geval ontvangt de medewerker nog steeds de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.2 en 100% van het resterende bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld en overige vergoedingen/toeslagen) als een vergoeding ineens bovenop de beëindigingsvergoeding.

Vergoeding bij doorwerken tot aan de Einddatum

Indien medewerker niet is vrijgesteld van werkzaamheden en op verzoek van werkgever doorwerkt tot de Einddatum (en niet is herplaatst) en het werk naar tevredenheid van Werkgever uitoefent, ontvangt die bij de



eindafrekening eenmalig een extra vergoeding van € 5.000,-- bruto.

3.7 Proces interne herplaatsing

De werkgever spant zich in om de medewerkers te herplaatsen. Bij een interne herplaatsing naar een passende arbeidsplaats zal aan de betrokken medewerker een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in de aard van de aangeboden functie met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de eventuele noodzaak tot scholing. Indien aan een medewerker een passende arbeidsplaats wordt aangeboden mag die gedurende twee kalenderweken het aanbod in beraad nemen. Wanneer de medewerker de passende arbeidsplaats accepteert, wordt de procedure tot beëindiging van het dienstverband stopgezet en komen alle gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging te vervallen.

Als meerdere medewerkers herplaatst kunnen worden op één of meerdere vacatures is het aan Werkgever om op basis van objectieve criteria te beslissen welke medewerker het meest geschikt is voor de vacature. Op basis van de in de functie-omschrijving beschreven criteria zal een interviewpanel dat bestaat uit minimaal 2 interviewers, de medewerkers interviewen. Voordat de uiteindelijke beslissing genomen wordt, zal het interviewpanel de op papier gezette onderbouwing laten toetsen door de HR Directeur.

Op het moment van herplaatsing verliest de geplaatste medewerker de status van boventallige medewerker.

Indien Werkgever en de medewerker binnen een periode van maximaal zes maanden na aanvang constateren dat de nieuwe functie niet passend is gebleken, wordt de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk beëindigd waarbij de medewerker aanspraak heeft op de in deze SBR genoemde voorzieningen.

3.8 Weigering passende functie

Wanneer de medewerker een aangeboden passende functie conform de definitie zoals opgenomen in artikel 2.7 van de SBR weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van Werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt die uitgesloten van de voorzieningen van deze SBR en zal de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd. Indien de medewerker van mening is dat het geen passende arbeidsplaats is, kan die uiteraard naar de beroepscommissie gaan.

3.9 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Indien een medewerker een passende functie accepteert die lager is ingeschaald dan de laatstelijk vervulde functie (maximaal één HAY schaal of Werkgever level lager), zal het salaris van de medewerker worden ingepast



in de salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort.

Medewerkers voor wie de cao van toepassing is ontvangen indien nodig een persoonlijke toeslag (PT) over het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De PT wordt bevroren conform het bepaalde in artikel 8 lid 5b van de CAO en maakt onderdeel uit van de grondslag voor vakantietoeslag en pensioen.

Voor medewerkers voor wie de cao niet van toepassing is, geldt het Werkgever corporate salarisbeleid op dit onderwerp.

Indien een medewerker een passende functie accepteert die hoger is ingeschaald dan de laatstelijk vervulde functie (maximaal één HAY schaal of 1 Werkgever job level hoger), zal het salaris worden ingepast in de nieuwe schaal, waarbij voor medewerkers die onder de cao vallen het bepaalde in artikel 8 lid 4 CAO van toepassing is.

3.10 Verhuiskostenregeling

Indien een medewerker intern wordt herplaatst in een functie op een andere locatie in Nederland dan in zijn oude functie kan die in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding. Deze vergoeding en bijbehorende regelingen en voorwaarden zijn conform hetgeen in de Personeelsregelingen 2016 is vastgesteld.



4. Outplacement, scholing, coaching, training en overige faciliteiten

4.1 Outplacement

Werkgever zal de boventallige medewerker die niet intern herplaatst kan worden, ondersteunen bij het vinden van een passende arbeidsplaats buiten Werkgever. Om de kans van slagen te maximaliseren, heeft Werkgever een contract afgesloten met Randstad HR Solutions en met Gort Coaching. Als marktleiders op het gebied van outplacement bieden zij de nodige professionele ondersteuning. Deze ondersteuning is altijd maatwerk, toegesneden op de behoefte van de individuele medewerker. Outplacement is niet verplicht, de intake is vrijblijvend. Echter, als de medewerker na de intake aangeeft het traject in te willen gaan, wordt de volle medewerking verwacht. Indien de medewerker nalatig is of onvoldoende inspanning levert, dit ter beoordeling van de werkgever die daarover wordt geadviseerd door het outplacementbureau, komt het recht op deze begeleiding te vervallen.

De bemiddeling start met een intake zo snel als mogelijk na de aanzegging boventalligheid en de overeenstemming over een vaststellingsovereenkomst. De kosten van de professionele ondersteuning bij Randstad HR Solutions en Gort Coaching komen voor rekening van de werkgever, met een maximum van € 5.000,-- ex BTW per medewerker.

4.2 Scholing/coaching/training

Indien een boventallige medewerker scholing, coaching of training nodig heeft die gericht is op het verkrijgen van een nieuwe baan, stelt Werkgever een bedrag van € 5.000,-- ex BTW per medewerker ter beschikking. De medewerker doet uiterlijk vóór de einddatum een aanvraag voor scholing, coaching of training bij HR Nederland. HR Nederland beslist of de aanvraag voor scholing, coaching en training daadwerkelijk gericht is op het vinden van een nieuwe baan. In dat geval wordt de aanvraag goedgekeurd. De factuur moet in het jaar van uitdiensttreding uiterlijk 30 november worden ingediend, bij gebreke waarvan de aanspraak op dit budget vervalt. Dit budget is niet inwisselbaar voor brutosalaris.

4.3 Tijd

De medewerker krijgt gedurende de periode dat die na de aanzegging boventallig nog werkzaamheden verricht, wekelijks tijdens werktijd gemiddeld 4 uur ter beschikking (deeltijders naar rato van hun dienstverband) om te besteden aan outplacement, scholing en andere activiteiten die nodig zijn om een nieuwe baan te vinden.



4.4 Werving, selectiebureaus en uitzendbureau

Werkgever werkt in Nederland voor werving en selectie samen met HAYS Recruitment, Michael Page en Page Personnel en voor uitzenden met Manpower. Desgewenst kan Werkgever de boventallige medewerker in contact brengen met een of meer van deze partijen; uitzendbureaus en werving & selectiebureaus hebben belang bij goede kandidaten.

5. Financiële voorzieningen bij einde arbeidsovereenkomst

5.1 Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een boventallige medewerker maakt de medewerker aanspraak op de in dit artikel opgenomen beëindigingsvergoeding, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt op basis van de aangeboden vaststellingsovereenkomst en aan alle overige voorwaarden van de SBR is voldaan (zie ook artikel 1.2 van de SBR).

Hoogte van de beëindigingsvergoeding

De hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW waarbij het bruto maandinkomen zoals bepaald in de definitie van artikel 2 van deze SBR als grondslag voor de berekening geldt. Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met een **factor 2**, met inachtneming van het volgende:

Maximale beëindigingsvergoeding

De maximaal door de medewerker te ontvangen beëindigingsvergoeding bedraagt:

- Voor medewerkers die een jaarinkomen hebben dat gelijk is aan of minder is dan de wettelijk vastgestelde maximale transitievergoeding (in 2023 euro 89.000):
 $89.000 \text{ euro} \times \text{factor } 1,6 = 142.400.$
- Voor medewerkers die een jaarinkomen hebben dat hoger is dan de wettelijk vastgestelde transitievergoeding (in 2023 euro 89.000):
hun eigen jaarinkomen $\times$ factor 1,6.

De totale beëindigingsvergoeding zal echter niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum, maar niet lager dan



het totaalbedrag van de transitievergoeding waarbij het bruto maandinkomen zoals bepaald in de definitie van artikel 2 van deze SBR als grondslag voor de berekening geldt, zonder vermenigvuldigingsfactor.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens vanaf de Einddatum tot de dag waarop de medewerker de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5.2 Tekenbonus

Indien binnen twee weken na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst, waarin de beëindigingsregeling is uitgewerkt, een door beide partijen getekend exemplaar van de vaststellingsovereenkomst in het bezit is van Werkgever en de medewerker geen gebruik maakt van diens mogelijkheid de vaststellingsovereenkomst te ontbinden binnen de bedenktijd ontvangt de medewerker bij de eindafrekening een tekenbonus ter hoogte van € 1.500,-- bruto.

5.3 Eerder einde arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst voor de Einddatum ten einde komt als gevolg van opzegging door Werkgever wegens een ontslag op staande voet, kan de medewerker geen aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding en de overige aanspraken uit deze SBR.

De arbeidsovereenkomst van een boventallige medewerker eindigt in geval van diens overlijden van rechtswege en daarmee voor de in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen Einddatum. In dat geval gelden de bepalingen en werkingssfeer van de SBR niet meer en kunnen de wettelijke erfgenamen(n) geen rechten ontleen aan de vaststellingsovereenkomst. Wel is artikel 18 van de CAO Werkgever van toepassing.

Medewerkers die op eigen initiatief het dienstverband beëindigen vóór de aanzegging boventalligheid, kunnen geen aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding en de overige zaken uit deze SBR, omdat op hen de SBR niet van toepassing is.

5.4 Bonus IP/ PSP

Voor zowel de bonussen van IP en PSP geldt dat de uitbetaling over het kalenderjaar waarin de medewerker de organisatie als gevolg van een reorganisatie moet verlaten afwijkend wordt berekend. Hiervoor geldt dat de medewerker de voor hem geldende bonus pro rata uitbetaald krijgt op een "on target" basis over de gewerkte maanden (dus niet tijdens de



vrijstelling van werkzaamheden).

5.5 Eindafrekening

Uiterlijk binnen twee maanden na de Einddatum vindt de eindafrekening plaats waarbij de volgende bedragen worden uitbetaald/verrekend:

- nog te ontvangen vakantiegeld;
- restant vakantiedagensaldo (waarbij geldt dat gedurende de periode van vrijstelling van werkzaamheden geen vakantiedagen worden opgebouwd);
- de beëindigingsvergoeding;
- pro rata uitbetaling van IP / PSP;
- tekenbonus (zie artikel 5.2)
- eventueel teveel reeds ontvangen vakantiegeld wordt ingehouden.

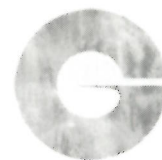
Per persoon is € 10.000,-- (som van outplacement en scholing/coaching/training) beschikbaar:

- Medewerker heeft minimaal recht op € 5.000,-- scholing/coaching/training en € 5.000,-- outplacement;
- Wat een medewerker daarvan niet gebruikt, blijft gereserveerd staan voor eventuele andere medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van deze SBR, ter beoordeling aan Werkgever;
- Medewerker kan bovenop die bedragen een aanvraag doen voor extra scholing/outplacement/training/andere activiteit die leidt tot nieuw werk. Deze (schriftelijke) aanvraag wordt gedaan bij HR – de HR Directeur beslist;
- Werkgever stelt aan het begin van de looptijd van het sociaal plan een sociaal budget van totaal € 20.000,-- extra ter beschikking waaruit aanvullende aanvragen voor scholing, coaching, training of outplacement kunnen worden betaald;
- Dit budget is niet inwisselbaar voor 'cash'.

Op deze wijze wordt beschikbaar budget gericht op het verkrijgen van een nieuwe baan, ingezet waar het nodig is. Als na de looptijd van deze SBR nog budget resteert, verplicht Werkgever zich dat in te zetten in de volgende SBR.

5.7 Maatwerkcommissie

Indien een medewerker binnen één jaar na de Einddatum nog geen nieuwe dienstbetrekking heeft en kan aantonen dat die zich zeer heeft ingespannen om een dienstbetrekking te verkrijgen (onder meer sollicitatierichtlijnen UWV), kan de medewerker zich wenden tot de maatwerkcommissie. Deze commissie zal zich inspannen om de medewerker extra te begeleiden van werk naar werk. In uitzonderlijke gevallen kan dit leiden tot een aanvullende vergoeding van maximaal € 10.000,-- bruto. Deze commissie



zal periodiek bijeenkomen. Leden van de maatwerkcommissie vormen de Company manager, twee afgevaardigden van de vakorganisaties en een afgevaardigde van de afdeling HR.



6. Overige voorwaarden en voorzieningen

6.1 Juridisch en financieel advies

De medewerker, wiens arbeidsovereenkomst eindigt, heeft recht op een vergoeding voor juridisch advies en/ of financieel advies tot een gezamenlijk totaalbedrag van EUR 1000,- inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Voor financiële planning kan de medewerker zich wenden een financieel adviseur met een vergunning van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Na overlegging van een of meer originele facturen die op naam van de medewerker is gesteld zal werkgever de gemaakte kosten vergoeden. Meerkosten komen voor rekening van de medewerker. Facturen kunnen worden ingediend tot de (eerdere) einddatum. Facturen die buiten deze termijn worden ingediend, neemt werkgever niet in behandeling. Indien het bedrag niet of niet geheel wordt benut, volgt geen uitbetaling van het resterende deel.

6.2 Studiekosten

Medewerkers die onder de werkingssfeer van deze SBR vallen en uit dienst treden, hoeven eventuele studiekosten niet terug te betalen.

6.3 Geheimhoudingsbeding

De medewerker blijft gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is geworden of nog bekend wordt, conform afspraken in de arbeidsovereenkomst.

6.4 Lease-auto / zaken in bruikleen / eigendom van het bedrijf

Medewerkers die een lease-auto ter beschikking gesteld hebben gekregen, dienen deze uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband in te leveren. Indien de auto niet tijdig of niet in goede staat ingeleverd wordt, geldt dat de eindafrekening en vergoeding onder 5.1 niet wordt uitgekeerd.

Daarnaast geldt een direct opeisbare boete van € 350,-- per kalenderdag(deel) dat de auto niet wordt ingeleverd.

Een eventuele boete voortijdige beëindiging van het contract van de lease auto komt niet voor rekening van de medewerker.

Zaken, die medewerkers in bruikleen hebben gekregen maar eigendom van het bedrijf zijn gebleven, dienen op de laatste feitelijke werkdag in goede staat te worden ingeleverd. Dit betreft onder meer laptop, telefoon, sleutels, documenten, bedrijfskleding. Indien een of meer van deze zaken niet uiterlijk de laatste werkdag en in goede staat zijn ingeleverd, wordt een bedrag van € 1.000,-- bruto ingehouden op de beëindigingsvergoeding.



6.5 Jubilea

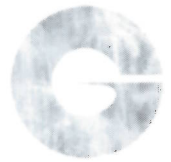
Indien de medewerker binnen zes maanden na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering bruto betaald bij de eindafrekening zoals genoemd in 5.4 van deze regeling.

6.6 Zorgverzekering

Afhankelijk van de verzekeraar, kunnen medewerkers die uit dienst gaan nog gedurende het lopende kalenderjaar profiteren van de voordelen die zijn afgesproken tussen Werkgever en de zorgverzekering. Per 1 januari van een volgend kalenderjaar, of bij eerdere overstap naar een andere werkgever met een collectief contract, zal de medewerker opnieuw afspraken moeten maken met een verzekeraar.

6.7 Beperkende bedingen

De medewerker zal niet worden gehouden aan een eventueel in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en/of relatiebeding. De medewerker blijft na einde dienstverband wel gebonden aan het in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding en de daaraan verbonden boeteclausule.



7. Beroepscommissie

7.1 Doelstelling

Er is een beroepscommissie ingesteld om toe te zien op een juiste naleving van de SBR ten aanzien van de artikelen 2.12 (Passende functie), 3.7 (Interne herplaatsing), 3.8 (Weigering passende functie) en 5.6 (Maatwerkcommissie).

7.2 Werkwijze

De medewerker kan in beroep gaan binnen twee weken nadat ten aanzien van deze een beslissing is genomen en de medewerker van mening is dat deze beslissing in strijd is met het bepaalde onder de in 7.1 genoemde artikelen. Dit beroep moet schriftelijk worden ingediend.

De beroepscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de medewerker, dan wel Werkgever schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.

De beroepscommissie bepaalt haar eigen werkwijze, onderdeel van het proces is in ieder geval een hoor/wederhoor.

De beroepscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de HR directeur Werkgever Nederland.

Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken, schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

7.3 Samenstelling

De beroepscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen leden, van wie één tevens als voorzitter optreedt, een onafhankelijke derde alsmede twee medewerkers die in onderling overleg tussen de vakbonden zullen worden aangewezen.

7.4 Advies

De beslissing van de commissie geldt als zwaarwegend advies aan de Werkgever waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal Werkgever haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken medewerker brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

7.5 Geheimhouding

De leden van de beroepscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.



8. Hardheidsclausule

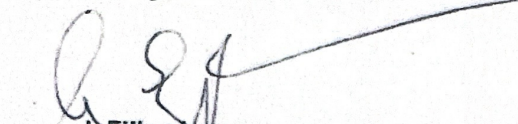
Als toepassing van de SBR in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, dit ter beoordeling door Werkgever, kan Werkgever ten gunste van de medewerker van de SBR afwijken (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties). In die gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van het Sociaal plan (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties).



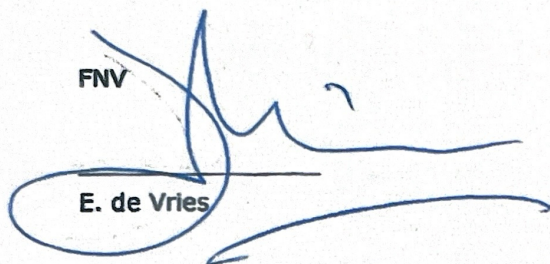
9. Ondertekening

Deze sociale begeleidingsregeling is overeengekomen in Naarden op 9 januari 2024.

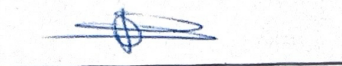
Werkgever

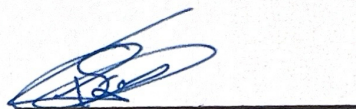

L. Eijkenboom
Company manager NL

FNV

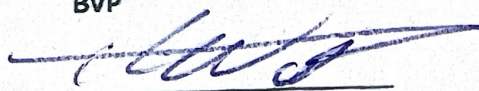

E. de Vries

CNV Vakmensen


S. van Boxmeer


P.S. Fortuin

BVP


M. de Natris