

SOCIAAL PLAN

Westlake Epoxy B.V. Nederland locatie Pernis

De ondergetekenden:

1. De besloten vennootschap **Westlake Epoxy B.V. Nederland**, locatie Pernis statutair gevestigd te Rotterdam (hierna '**Westlake**');

en:

2. **FNV** (hierna de '**Bonden**');
3. **CNV** (hierna de '**Bonden**');

zijn het volgende overeengekomen:

Inhoud

1.	Doel Sociaal Plan	4
2.	Definities	5
3.	Algemeen	7
3.1	Geldigheid/duur	7
3.2	Toepassingsgebied	7
3.3	Veranderingen	7
3.4	Openbaarmaking	7
3.5	Fiscale regeling	7
3.6	Hardheidsclausule	8
4.	Procedure.....	8
4.1	Boventalligheid	8
4.2	Aankondiging van boventalligheid	8
5.	Van positie naar positie	8
5.1	Interne herplaatsing	8
5.2	Outplacementtraject en scholingskosten.....	9
6.	Beëindiging van het dienstverband	10
6.1	Procedure	10
6.2	Financiële compensatie / ontslagvergoeding.....	10
6.3	Werknemer zegt dienstverband op.....	11
7.	Aanvullende bepalingen	11
7.1	Werkzaamheden tot aan feitelijk boventalligheid	11
7.2	Bonus Plan	11
7.3	Jubileumvoordelen	12
7.4	Ziektekostenverzekering.....	12
7.5	Kosten voor juridische ondersteuning en financieel advies	12
7.6	Pensioen	12
7.7	Bedrijfseigendom.....	12
7.8	Afzien van terugbetalingsverplichtingen	12
7.9	Eindafrekening.....	12
7.10	Positieve getuigschrift/referentie	13
7.11	Concurrentie- en relatiebeding	13
7.12	Geheimhoudingsbeding	13
8.	Commissie van Beroep.....	13
8.1	Doel en samenstelling	13
8.2	Methode en advies	13
8.3	Vertrouwelijkheid	14
9.	Handtekening.....	14

1. Doel Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is bedoeld om werknemers duidelijkheid te verschaffen over de financiële gevolgen en voorzieningen in het geval dat door een organisatiewijziging hun arbeidsplaats komt te vervallen binnen Westlake Epoxy B.V. Nederland locatie Pernis (hierna te noemen: 'Westlake'). Daarbij zal Westlake zich zoveel mogelijk inzetten voor herplaatsing in andere passende functies.

Om er zeker van te zijn dat de werknemers weten en begrijpen onder welke omstandigheden een organisatiewijziging kan plaatsvinden en wat de gevolgen zijn voor de betrokken werknemers, zijn Westlake en de Bonden (FNV en CNV) dit Sociaal Plan overeengekomen, dat de Ondernemingsraad van Westlake Nederland locatie Pernis onderschrijft. Dit Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening tot en met 31 december 2028.

Begin 2028 zullen we met de Bonden evalueren of een verlenging noodzakelijk is, onder voorbehoud van wijzigingen.

Alle verwijzingen naar 'hij' of 'zijn' in deze tekst moeten ook worden opgevat als verwijzingen naar 'zij', 'haar', 'die' of 'hen'.

2. Definities

- Leeftijd	De leeftijd van de werknemer op de einddatum, gebruikt om de ontslagvergoeding onder artikel 6.2. van dit Sociaal Plan te berekenen.
- Commissie van Beroep	De commissie zoals beschreven in artikel 8 van dit Sociaal Plan die toeziet op een goede uitvoering van dit Sociaal Plan.
- Aankondiging	De schriftelijke bevestiging aan de werknemer dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen; de voorlopige boventalligheid.
- Voorlopige boventalligheid	De periode waarin vaststaat dat de functie zal komen te vervallen maar waarin de werknemer nog werkzaam is in zijn functie en nog geen sprake is van herplaatsing.
- Definitieve boventalligheid	De werknemer wordt definitief boventallig uiterlijk vijf maanden voordat de functie feitelijk komt te vervallen.
- Boventallige werknemer	De werknemer die de aankondiging van voorlopige boventalligheid heeft ontvangen en wiens arbeidsplaats komt te vervallen.
- Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
- Werknemer	Iedere werknemer voor onbepaalde tijd in dienst bij Westlake op wie dit Sociaal Plan van toepassing wordt verklaard.
- Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.
- Wettelijke opzegtermijn	De geldende wettelijke opzegtermijn voor het aantal dienstjaren: 1-<5 dienstjaren = 1 maand; 5-<10 dienstjaren = 2 maanden; 10-<15 dienstjaren = 3 maanden; 15 jaar of meer = 4 maanden.
- Duur dienstverband	De ononderbroken periode dat een werknemer in dienst is van Westlake (en haar rechtsvoorgangers en gelieerde ondernemingen) per de einddatum. Voor zover de werknemer via een uitzendbureau bij Westlake werkte, direct voorafgaand en dus aansluitend aan het dienstverband bij Westlake, zal de werknemer dat zelf moeten aantonen, waarbij een maximum van 3 jaar wordt aangehouden.
- Maand	Kalendermaand

- Bruto maandinkomen	Het op het moment dat de werknemer als boventallig aangemerkt wordt geldende bruto maandsalaris maal 12, vermeerderd met de volgende emolumenten, namelijk de extra maand die in april en december wordt uitbetaald, en indien van toepassing, de vaste ploegendiensttoeslag over de laatste 12 maanden en de gemiddelde bonus over de laatste 3 jaar. Dit totaal bedrag van voornoemde salariscomponenten wordt gedeeld door 12. Dat resulteert in het bruto maandinkomen in de zin van dit Sociaal Plan. Wanneer duidelijk is dat op basis van de toepasselijke CAO nog een periodiek of loonsverhoging aan de werknemer dient te worden toegekend, zal dit meegenomen worden in de berekening van het bruto maandinkomen en eventuele emolumenten, mits bekend voor ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Dit geldt ook voor de merit van de niet-CAO medewerkers. Voor de berekening van de ontslagvergoeding in de zin van art. 6.2 van dit Sociaal Plan wordt alleen gerekend met het bruto maandinkomen dat bestaat uit voornoemde emolumenten. Overige emolumenten worden niet meegenomen bij de berekening van de ontslagvergoeding.
- Peildatum	De datum waarop de afspiegeling plaatsvindt.
- Westlake	Westlake Epoxy B.V. Nederland locatie Pernis aan 3196 KK Vondelingenweg 601 Rotterdam.
- Vaststellingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst, zoals beschreven in artikel 7:900 e.v. Burgerlijk Wetboek, tussen Westlake en de boventallige werknemer, waarin de wederzijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum is vastgelegd, inclusief de afspraken over deze beëindiging.
- Passende functie	Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, of als de functie passend is te maken binnen een maximale termijn van 6 maanden om het gewenste niveau te bereiken. Een functie wordt niet passend geacht bij een verschil van meer dan 1 functiegroep/grade lager of hoger dan de oorspronkelijke, vervallen functie. De beoordeling wordt gedaan door Westlake, op basis van de criteria zoals in deze definitie vermeld.
- UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen.

3. Algemeen

3.1 Geldigheid/duur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van het definitieve besluit van Westlake en eindigt van rechtswege- en dus zonder dat opzegging of een andere beëindigingshandeling nodig is op 31 december 2028. Alle rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

3.2 Toepassingsgebied

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers in dienst en werkzaam op de locatie Pernis, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Westlake beheerst door Nederlands recht, van wie de arbeidsplaats komt te vervallen en boventalligheid is aangekondigd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, ook wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst ligt na de einddatum van dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, inleenkrachten of gedetacheerden en werknemers met wie om een andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, (ernstig)verwijtbaar handelen of nalaten, vanwege een dringende reden, verstoorde arbeidsrelatie, einde vanwege 104 weken arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de werknemer, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd). Dit Sociaal Plan is ook niet van toepassing op werknemers van het Epicentrum.

3.3 Veranderingen

Indien zich gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden voordoen, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Westlake, zullen partijen tijdig overleg voeren over mogelijke aanpassingen van dit Sociaal Plan en het bepalen van aanvaardbare oplossingen voor alle partijen onder de nieuwe wet- en regelgeving. Elke partij kan de andere partij uitnodigen voor een overlegvergadering.

3.4 Openbaarmaking

De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zal Westlake voorzien van alle relevante informatie om een juiste en tijdige uitvoering van dit Sociaal Plan te waarborgen.

Het bewust opzettelijk weigeren deze informatie bekend te maken, het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie, of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan kan leiden tot volledige of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan en tot volledige terugvordering van de verschuldigde/betaalde bedragen. Het bovenstaande is ook van toepassing indien de werknemer onvoldoende meewerkt aan interne herplaatsing ter beoordeling van Westlake en in overleg met de Commissie van Beroep.

3.5 Fiscale regeling

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, hebben alle betalingen of vergoedingen uit hoofde van dit Sociaal Plan betrekking op brutobedragen. Westlake zal de noodzakelijke wettelijke inhoudingen hierop toepassen.

3.6 Hardheidsclausule

In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Westlake handelen in de geest van het plan (niet te beschouwen als precedent voor andere situaties). Als toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke of onredelijke situatie, kan Westlake afwijken in een voor de individuele werknemer gunstige zin. Anderen dan de betreffende werknemer kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen.

4. Procedure

4.1 Boventalligheid

De volgende situaties kunnen zich voordoen bij het bepalen van de boventalligheid van een werknemer:

- (a) de functie van de werknemer vervalt;
- (b) de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal personen dat in die functie werkzaam is wordt teruggebracht en waar voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies meer werknemers zijn dan het aantal beschikbare arbeidsplaatsen in de nieuwe organisatie. In deze gevallen wordt de ontslagvolgorde bepaald door de bepalingen in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels;
- (c) de functie van de werknemer wijzigt en deze wijziging is zo ingrijpend dat er niet langer sprake is van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie die daardoor komt te vervallen.

4.2 Aankondiging van boventalligheid

Indien vaststaat dat een werknemer boventallig wordt, zal de werknemer dit in een persoonlijk gesprek medegedeeld krijgen. De boventallige werknemer wordt eerst voorlopig boventallig verklaard. De werknemer wordt uiterlijk vijf maanden voordat de functie daadwerkelijk vervalt definitief boventallig verklaard indien er geen herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer zijn. Als gevolg hiervan zal een beëindigingsvoorstel aan de werknemer worden gedaan.

5. Van positie naar positie

5.1 Interne herplaatsing

Westlake en de werknemer zullen zich tezamen inspannen om werk te vinden in een vacante, passende interne functie. Van de werknemer wordt een actieve rol verwacht. Bij meerdere kandidaten komt de meest geschikte boventallige werknemer in aanmerking voor de functie gebaseerd op sollicitatiegesprek(ken). Als de werknemer de functie accepteert, betekent dit dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten vaststellingsovereenkomst niet in werking treden dan wel de opzegging, na verkregen toestemming van UWV, ongedaan wordt gemaakt. De werknemer en Westlake zullen hieraan niet langer gebonden zijn. Om te bepalen of er een passende functie beschikbaar is bij Westlake, worden de criteria voor het bepalen van een passende functie in hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan toegepast.

De werknemer ontvangt een schriftelijk aanbod zodra een passende functie wordt aangeboden. De werknemer moet dit aanbod schriftelijk accepteren of afwijzen binnen 10 kalenderdagen nadat

het aanbod is gedaan. Een werknemer kan een passende functie aangeboden krijgen na het aanzeggen van de voorlopige boventalligheid, maar niet later dan de einddatum.

Indien de werknemer een passende functie niet accepteert, zal de financiële compensatie uit artikel 6.2 en overige financiële voorzieningen uit het Sociaal Plan niet van toepassing zijn. De werknemer zal dan, ná de (fictieve) opzegtermijn, enkel en alleen in aanmerking komen voor de geldende wettelijke transitievergoeding ex art. 7:673 BW. Dit is alleen anders na de bevestiging van definitieve boventalligheid en een getekende vaststellingsovereenkomst door beide partijen. Indien de werknemer een dan aangeboden passende functie niet accepteert, zal de werknemer aanspraak kunnen blijven maken op de voorzieningen in het Sociaal Plan.

Als een CAO-werknemer wordt herplaatst in een passende functie in een *lagere functiegroep*, behoudt de werknemer het meest recente bruto maandsalaris vastgesteld volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep, conform artikel 20 lid 4 van de CAO van Westlake.

Als een niet-CAO werknemer wordt herplaatst in een passende functie met een *lagere salarisschaal*, behoudt de werknemer het meest recente bruto maandsalaris. In de maand volgend op de herplaatsing wordt hij ingedeeld in de schaal die hoort bij de nieuwe functie. Hij wordt ingeschaald in de nieuwe schaal op een niveau dat overeenkomt met zijn meest recente salaris. Als het schaalmaximum niet voldoende is, wordt het verschil uitbetaald als persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is een vast bedrag dat bij elke algemene verhoging wordt verlaagd. Als vervolgens de betreffende werknemer wordt herplaatst, na aanbod en acceptatie, in een hoger ingedeelde functie, dan wordt de persoonlijke toeslag op dat moment evenveel afgebouwd als het bruto maandsalaris stijgt dan wel gaat stijgen. Een en ander dusdanig totdat de persoonlijke toeslag volledig is afgebouwd.

Als een werknemer wordt herplaatst in een passende functie met een *hogere salarisschaal*, ontvangt de werknemer bovenop zijn bruto maandsalaris een percentage promotie. In de maand volgend op de herplaatsing wordt hij ingedeeld in de salarisschaal die hoort bij de nieuwe functie.

Westlake en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het aanbieden, respectievelijk accepteren, van een passende functie die afwijkt van de definitie passende functie zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan. Bij aanvaarding van de nieuwe functie heeft de werknemer geen recht meer op de voorzieningen zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

5.2 Outplacementtraject en scholingskosten

Als er intern geen passende functie(s) beschikbaar is/zijn voor de werknemer, zal Westlake een outplacementtraject en de mogelijkheid voor scholing aanbieden.

Het doel van het outplacementtraject is om de werknemer te ondersteunen met een individuele aanpak bij het vinden van een nieuwe functie extern, of het starten van een eigen bedrijf. Hiervoor wordt een gecertificeerd outplacementbureau geselecteerd door Westlake in samenspraak met de Ondernemingsraad.

Outplacementbemiddeling wordt aangeboden voor een periode van maximaal drie maanden.

Als er duidelijke aanwijzingen zijn dat verlenging van de periode van outplacement zou leiden tot succesvolle herplaatsing, kan Westlake de periode met drie maanden verlengen – in overleg met het outplacementbureau – tot een totaal van zes maanden. Verlenging is afhankelijk van voldoende inspanningen van de werknemer, zoals beoordeeld door Westlake, om ander werk te vinden tijdens de initiële bemiddelingsfase.

Het outplacementtraject gaat in op de einddatum.

Daarnaast kan er gebruik gemaakt worden van scholing om de inzetbaarheid van boventallige werknemers te vergroten. Voor zowel CAO als door niet-CAO werknemers kan gebruik gemaakt worden van de ruimte binnen het persoonlijk opleidingsbudget (Bijlage VI artikel 5 CAO) van €4.000,- per medewerker inclusief BTW.

De aanvraag hiervoor kan, binnen 4 maanden na de einddatum, worden ingediend bij de afdeling HR. Er zal in onderling overleg bekeken worden wanneer met de training kan worden gestart. Niet in te wisselen voor een uitbetaling / eenmalige uitkering 'in plaats van'.

6. Beëindiging van het dienstverband

6.1 Procedure

Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij in redelijkheid hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de maatregelen die in dit Sociaal Plan zijn opgenomen. De werknemer die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan Westlake de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van inmiddels betaalde bedragen.

Bij de aankondiging zal de werknemer wiens functie komt te vervallen voorlopig boventallig worden verklaard. Uiterlijk vijf maanden voor de datum dat de werkzaamheden van de werknemer feitelijk komen te vervallen, wordt de werknemer definitief boventallig verklaard indien er geen herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer zijn. Als gevolg hiervan, zal een beëindigingsvoorstel aan de werknemer worden gedaan. De arbeidsovereenkomst zal in dat geval in onderling overleg met wederzijds goedvinden worden beëindigd, onder de voorwaarden zoals beschreven in dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan wordt van toepassing verklaard in de vaststellingsovereenkomst.

Westlake dient binnen 10 kalenderdagen na het verstrekken van de vaststellingsovereenkomst aan de werknemer in het bezit te zijn van een door de werknemer getekende vaststellings-overeenkomst.

Als en wanneer partijen niet overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of omdat een vaststellingsovereenkomst binnen de bedenktijd komt te vervallen, wordt de aanvraag voor een ontslagvergunning ingediend bij het UWV. Ook wanneer het niet lukt om tijdig tot overeenstemming te komen over de vaststellingsovereenkomst, zal de aanvraag voor een ontslagvergunning worden ingediend bij het UWV. In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduredtijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van één maand zal resteren. De werknemer kan in het geval van een UWV-procedure aanspraak blijven maken op het Sociaal Plan.

6.2 Financiële compensatie / ontslagvergoeding

De financiële compensatie die Westlake biedt aan ontslagen werknemers zal de volgende elementen bevatten:

(a) Einddatum

Bij het bepalen van de einddatum van het dienstverband wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn.

(b) Ontslagvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft een werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, recht op een ontslagvergoeding van ten minste 3 keer het bruto maandinkomen.

Bij het berekenen van de ontslagvergoeding wordt de volgende formule gebruikt, afgeleid van de transitievergoeding en de '50+-regeling', zoals die golden vóór 1 januari 2020:

- 1/3de van het bruto maandinkomen, per dienstjaar over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst;
- 1/2de van het bruto maandinkomen, per dienstjaar van de diensttijd voor de periode daarna;
- Voor werknemers die bij het einde van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en ten minste 10 jaar in dienst zijn, geldt dat zij vanaf de leeftijd van 50 jaar, per dienstjaar, één bruto maandinkomen ontvangen.
- Voor onvolledige dienstjaren wordt de vergoeding pro rato berekend.

De uitkomst van de bovenstaande berekening wordt vermenigvuldigd met een factor 2.

De ontslagvergoeding zal echter nooit meer bedragen dan hieronder onder het kopje in artikel 6.2 (c), 'Maximale compensatie', is opgenomen.

(c) Maximale compensatie

De door Westlake te betalen ontslagvergoeding zoals beschreven in artikel 6.2 (b) is in alle gevallen gemaximeerd op € 250.000,- bruto.

(d) Wettelijke transitievergoeding als ondergrens

De wettelijke transitievergoeding wordt beschouwd als volledig verdisconteerd in de ontslagvergoeding, op voorwaarde dat de werknemer ten minste het bedrag van de geldende wettelijke transitievergoeding ontvangt.

6.3 Werknemer zegt dienstverband op

Indien de werknemer na de aankondiging zelf de arbeidsovereenkomst opzegt en de arbeidsovereenkomst eindigt hierdoor vóór de einddatum, bestaat er geen recht op financiële compensatie en overige voorzieningen zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

7. Aanvullende bepalingen

7.1 Werkzaamheden tot aan feitelijk boventalligheid

De werknemer blijft zijn taken normaal uitvoeren tot aan de datum waarop hij feitelijk boventallig wordt.

7.2 Bonus Plan

De bonusplannen zullen worden uitgekeerd als de werknemer op de datum van uitbetaling nog in dienst is van Westlake.

7.3 Jubileumvoordelen

Wanneer de werknemer binnen twaalf maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een jubileumuitkering, wordt de jubileumuitkering betaald op de einddatum, tenzij de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling aanbiedt en de werknemer de dienstjaren kan overdragen aan de nieuwe werkgever.

7.4 Ziektekostenverzekering

Werknemers die deelnemen aan de collectieve zorgverzekering, aangeboden door Westlake, kunnen gebruik blijven maken van deze verzekering tot het einde van het kalenderjaar waarin de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt.

7.5 Kosten voor juridische ondersteuning en financieel advies

Westlake stelt een budget ter beschikking aan de werknemer, tenzij de werknemer een beroep kan doen op een rechtsbijstandverzekering, voor *juridische ondersteuning* tot een maximum van €750,- inclusief kantoorkosten en inclusief BTW, op basis van een gespecificeerde factuur op naam van de werknemer. De werknemer betaalt deze factuur zelf en stuurt deze daarna naar de HR afdeling die voor de vergoeding aan de werknemer zorg zal dragen. Niet in te wisselen voor een uitbetaling / eenmalige uitkering 'in plaats van'.

Westlake stelt ook een budget ter beschikking aan de werknemer voor *financieel* advies, tot een maximum van €750,- inclusief BTW, op basis van een gespecificeerde factuur op naam van de werknemer. De werknemer betaalt deze factuur zelf en stuurt deze daarna naar de HR afdeling die voor de vergoeding aan de werknemer zorg zal dragen. Niet in te wisselen voor een uitbetaling / eenmalige uitkering 'in plaats van'.

7.6 Pensioen

Per de einddatum van de arbeidsovereenkomst neemt de werknemer niet langer deel aan de pensioenregeling.

7.7 Bedrijfseigendom

Bedrijfseigendommen, zoals laptops, mobiele telefoons, sleutels etc., dienen uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag van het dienstverband in goede staat aan Westlake te worden geretourneerd.

7.8 Afzien van terugbetalingsverplichtingen

De opleidings- en/of studiekosten terugbetalingsverplichtingen zijn niet langer geldig na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemers mogen studies die zijn begonnen voor einddatum afronden.

7.9 Eindafrekening

Een eindafrekening, inclusief de ontslagvergoeding, zal worden verstrekt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst, waarbij de vakantietoeslag en eventuele resterende vakantiedagen inclusief ADV (naar rato), binnen een maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal worden overgemaakt op het door de werknemer aan Westlake verstrekte bankrekeningnummer. Eventuele openstaande schulden zullen in mindering worden gebracht op de eindafrekening.

7.10 Positieve getuigschrift/referentie

Op verzoek van de werknemer zal Westlake een gepersonaliseerd positief getuigschrift naar de werknemer sturen. Dit verzoek kan worden ingediend zodra de vaststellingsovereenkomst is ondertekend, uiterlijk binnen 4 weken na de einddatum van het contract.

Westlake zal verder positieve referenties geven aan derden, op verzoek van de werknemer, in lijn met het schriftelijk getuigschrift verstrekt door Westlake.

7.11 Concurrentie- en relatiebeding

De werknemer wordt ontslagen uit een eventueel geldend concurrentie- en/of relatiebeding, inclusief het daarbij behorende boetebeding.

7.12 Geheimhoudingsbeding

Het geheimhoudingsbeding en de eventueel daaraan verbonden boeteclausule in de arbeidsovereenkomst, blijft ook na de einddatum van kracht.

8. Commissie van Beroep

8.1 Doel en samenstelling

De Commissie van Beroep is verantwoordelijk voor het geven van een aanbeveling over elk beroep ingediend door (een) werknemer(s), gerelateerd aan de correcte uitvoering van dit Sociaal Plan. De Commissie van Beroep zal bestaan uit twee leden, te benoemen door Westlake en twee leden, te benoemen door de Bonden en de Ondernemingsraad gezamenlijk. De vier leden van de Commissie van Beroep zullen gezamenlijk een vijfde lid benoemen, die automatisch de voorzitter van de Commissie van Beroep zal zijn.

8.2 Methode en advies

In voorkomende gevallen zal de Commissie van Beroep zo spoedig mogelijk bijeenkomen nadat een werknemer van Westlake een schriftelijk verzoek bij de commissie heeft ingediend.

Indien gewenst en op voorwaarde dat de Commissie van Beroep eerst heeft vastgesteld dat het verzoek ontvankelijk kan worden verklaard, zal de Commissie van Beroep beide partijen horen en hen vragen de door hen relevant geachte informatie in te dienen. De werknemer kan zich desgewenst op eigen kosten laten bijstaan door een raadsman.

De Commissie van Beroep zal een schriftelijke aanbeveling doen aan de vertegenwoordiger van Westlake Management. Deze aanbeveling dient binnen twee weken na ontvangst van het beroep aan alle betrokken partijen te worden meegedeeld. De aanbeveling van de Commissie van Beroep wordt door Westlake serieus in overweging genomen. Westlake zal alleen in bijzondere omstandigheden afwijken van de aanbeveling en de beslissing daartoe motiveren.

Westlake zal binnen een week na ontvangst van de aanbeveling een schriftelijke beslissing voorleggen aan de werknemer en de Commissie van Beroep.

De beslissing kan zijn:

- de aanbeveling op te volgen;
- gedeeltelijk de aanbeveling op te volgen met toegelichte argumenten;
- het niet opvolgen van de aanbeveling met toegelichte argumenten.

Alle kosten gemaakt door de Commissie van Beroep worden gedragen door Westlake.

8.3 Vertrouwelijkheid

De leden van de Commissie van Beroep zijn gebonden aan strikte vertrouwelijkheid met betrekking tot alle informatie die hen ter kennis komt als gevolg van de uitvoering van hun taken.

9. Handtekening

Dit Sociaal Plan is opgesteld en ondertekend in Rotterdam, op september 2024.

Westlake

C. Dahmeijer
Plant Manager

K. Voet
Sr. Manager HR BP

M. van Loon
Vakbondsbestuurder CNV

A. Gündüz
Vakbondsbestuurder FNV

J. Gray
Sr. Vice President HR